

***JURK***

Juridisk rådgivning for kvinner

# **Diskriminering**



# INNHOLDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING .....	4
1.1 Brosjyrens formål .....	4
2. HVA BROSJYREN HANDLER OM.....	4
3. DISKRIMINERING.....	5
3.1 Hva er diskriminering? .....	5
3.2 Diskriminering er ulovlig .....	5
3.3 Hva regnes som diskriminering etter loven?.....	6
3.4 Forskjellsbehandling.....	6
3.4.1 Direkte forskjellsbehandling .....	7
3.4.2 Indirekte forskjellsbehandling .....	7
3.4.3 Hva betyr det å bli behandlet dårligere? .....	8
3.5 Diskrimineringsgrunnlag.....	8
3.6 Ingen lovlige unntak gjelder.....	9
3.6.1 Krav til saklig formål.....	10
3.6.2 Nødvendig for å oppnå formålet .....	10
3.6.3 Ikke uforholdsmessig inngripende.....	10
4. TRAKASSERING OG RASISME .....	11
4.1 Hva er trakassering? .....	11
4.2 Seksuell trakassering .....	11
4.3 Hva er rasisme?.....	13
5. ULIKE DISKRIMINERINGSSITUASJONER.....	14
5.1 Utdanning og trossamfunn .....	14
5.2 Arbeid .....	15
5.2.1 Ulovlig å diskriminere i arbeidslivet.....	15
5.2.2 Graviditet og jobb.....	16
5.2.3 Jobbintervjuet .....	16
5.2.4 Klesdrakt på jobben.....	16
5.3 Bolig.....	18
5.4 Særlig om diskriminering av kvinner med minoritetsbakgrunn	19
5.4.1 Offentlige kontorer .....	19
5.4.2 Innsjekking på hotell.....	19
5.4.3 Likestilling for barn .....	20
6. HVA KAN DU GJØRE HVIS DU HAR OPPLEVD DISKRIMINERING? 20	
6.1 Søk hjelp .....	20
6.1.1 Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK) .....	21
6.1.2 Diskriminering og Meglingsbenken .....	21

6.1.3 Likestillings- og diskrimineringsombudet .....	22
6.1.4 Diskrimineringsnemnda .....	23
7.0 MER OM KLAGEBEHANDLING I DISKRIMINERINGSNEMNDA .....	24
7.1 Hva kan du oppnå ved å klage? .....	24
7.2 Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda .....	25
7.2.1 Saksgang etter at klage er sendt inn .....	25
8.0 NORSKE LOVER SOM OMHANDLER DISKRIMINERING .....	26

# **1. INNLEDNING**

## **1.1 Brosjyrens formål**

Brosjyren handler om diskriminering. Vårt mål med denne brosjyren er å gi en kortfattet fremstilling av juridiske spørsmål som er aktuelle i forbindelse med diskriminering. Formålet med brosjyren er å gjøre leseren i stand til å se hovedproblemene som kan oppstå i den forbindelse, og å gjøre leseren bevisst på sine rettigheter. Etter norsk rett skal alle ha like muligheter og rettigheter i samfunnet.

Denne brosjyren er et ledd i arbeidet for å bekjempe diskriminering. Vi ønsker å gjøre dette ved å gi informasjon om diskrimineringsvernet.

Tanken er at når du vet mer om hvilken beskyttelse loven gir deg, vil du også benytte deg av reglene og hevde dine rettigheter.

## **2. HVA BROSJYREN HANDLER OM**

Har du noen gang opplevd å ikke bli ringt tilbake etter å ha vært på visning av en leilighet, eller ikke fått fast stilling fordi du ikke snakker godt norsk?

Har du opplevd at noen kaller deg ubehagelige ting, eller at mannen din synes sønnen deres skal få gjøre flere ting enn datteren deres?

Lurer du på om noe av dette er diskriminering eller trakassering? Lurer du på hvor du kan få hjelp hvis du tror du har opplevd diskriminering? Da bør du lese denne brosjyren.

## 3. DISKRIMINERING

### 3.1 Hva er diskriminering?

Usaklig  
forskjells-  
behandling

Diskriminering er usaklig forskjellsbehandling på bakgrunn av ett eller flere diskrimineringsgrunnlag.

Diskrimineringsgrunnlag etter norsk lov er kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Du kan lese mer om diskrimineringsgrunnlagene under punkt 3.5.

Diskriminering gjør at du ikke får de samme rettighetene og mulighetene som andre. For eksempel kan diskriminering være at du mister jobben *fordi* du er gravid.

Kvinner med minoritetsbakgrunn kan oppleve diskriminering på flere grunnlag – både fordi de er kvinner og fordi de har bakgrunn fra et annet land. I kapittel 5.4 kan du lese mer om typiske situasjoner hvor kvinner med minoritetsbakgrunn blir diskriminert.

Diskriminering er et internasjonalt problem. Derfor er det utarbeidet internasjonale regler som skal forhindre diskriminering. Norge har forpliktet seg til å følge flere av disse, og de gjelder som norsk lov.

### 3.2 Diskriminering er ulovlig

Likestillings- og  
diskriminerings-  
loven § 6

Det er forbudt å diskriminere etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Menneske-  
rettighetene

Det er også forbudt å diskriminere etter

menneskerettighetskonvensjonene som Norge må følge.

#### Erstatning

Du kan ha krav på erstatning og oppreisning hvis noen utsetter deg for diskriminering. Det vil si at du kan få vederlag i form av penger. Det er kun domstolene og i noen tilfeller Diskrimineringsnemnda som kan gi erstatning og oppreisning.

#### Straff

Hvis noen utsetter deg for diskriminerende eller hatefulle ytringer eller annen diskriminering, kan de bli straffet for det. Da kan du anmelde det til politiet.

### 3.3 Hva regnes som diskriminering etter loven?

#### Ikke all forskjellsbehandling er diskriminering

Forskjellsbehandling kan føles urettferdig. Men ikke all forskjellsbehandling er diskriminering etter loven.

*Hva skal egentlig til for at noe er diskriminering?*

#### Tre krav for diskriminering

For at det skal være diskriminering, må tre krav være oppfylt:

1. Du må ha blitt forskjellsbehandlet. Dette betyr at du har blitt behandlet dårligere enn andre i en lignende situasjon.
2. Forskjellsbehandlingen må være på grunn av ett eller flere diskrimineringsgrunnlag.
3. Ingen lovlige unntak kan gjelde. Det vil si at det ikke kan være en *god grunn* for forskjellsbehandlingen.

### 3.4 Forskjellsbehandling

Krav nummer 1: Forskjellsbehandling er det første av de tre kravene til diskriminering.

Forskjells-  
behandling

Loven skiller mellom *direkte* og *indirekte* forskjellsbehandling.

### **3.4.1 Direkte forskjellsbehandling**

Likestillings- og  
diskriminerings-  
loven § 7

Med direkte forskjellsbehandling menes at du har blitt behandlet dårligere enn andre i en lignende situasjon, på grunn av et diskrimineringsgrunnlag.

Eksempel på  
direkte  
diskriminering

Et eksempel på direkte diskriminering er en sak fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) om en annonse fra et flyselskap. I annonsen stod det at de ønsket å ansette en norsk kvinne mellom 20 og 25 år.

LDO sa at dette var direkte diskriminering på grunn av kjønn, alder og nasjonal opprinnelse. Annonsen utelukket mange søkere fordi det bare var norske kvinner mellom 20 og 25 år som kunne søke. Alle som har nok kvalifikasjoner skal kunne søke på en jobb. Denne type annonser er direkte diskriminerende og ulovlig.

### **3.4.2 Indirekte forskjellsbehandling**

Likestillings- og  
diskriminerings-  
loven § 8

Med indirekte forskjellsbehandling menes for eksempel en praksis, handling eller unnlattelse som fremstår som nøytral, men som faktisk stiller personer dårligere enn andre på grunn av et diskrimineringsgrunnlag.

Eksempel på  
indirekte  
diskriminering

Et eksempel på indirekte diskriminering er en annen sak fra LDO om et sykehus som hadde et påbud om å bruke «vanlig» badetøy i deres svømmehall. Det ville si badedrakt, badeshorts eller bikini.

Noen kvinner ønsket å bruke mer dekkende badetøy av hensyn til religion. De fikk ikke lov til dette og hadde da ikke mulighet til å bade.



Regelen var lik for alle, men gjorde likevel at disse kvinnene ble stilt dårligere enn andre, fordi de ikke kunne bade.

LDO sa at forbudet var diskriminerende for disse kvinnene. Dette var derfor indirekte diskriminering på grunn av religion.

### **3.4.3 Hva betyr det å bli behandlet dårligere?**

Man må bli behandlet dårligere enn andre i en lignende situasjon

For å finne ut om du har blitt behandlet dårligere enn noen andre, må du sammenligne din egen situasjon med andre i en lignende situasjon.

Det er ikke nødvendig at den som har behandlet deg dårligere mente eller ønsket at du skulle bli dårligere stilt. Det er nok at du faktisk har blitt dårligere stilt. Det er virkningen av handlingen som teller.

Selv om man føler seg dårligere behandlet enn andre, må man trekke en grense mot mindre alvorlige forhold.

## **3.5 Diskrimineringsgrunnlag**

Krav nummer 2: Det andre kravet er at forskjellsbehandlingen skjer på grunn av ett eller flere *diskrimineringsgrunnlag*.

Diskrimineringsgrunnlag

I loven er det bestemt at det er noen kategorier det ikke er lov til å forskjellsbehandle på grunnlag av. Disse kalles diskrimineringsgrunnlag.

Diskrimineringsgrunnlagene er:

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver (eks. omsorg for små barn eller pleietrengende partner)
- nedsatt funksjonsevne

- etnisitet (nasjonal opprinnelse, språk, hudfarge)
- religion
- livssyn (ateisme osv.)
- alder
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk (transkjønnet)

Det er også ulovlig å diskriminere noen som har en *tilknytning* til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av et av disse grunnlagene. For eksempel at en kvinne blir diskriminert fordi hun har et barn med nedsatt funksjonsevne.

Diskriminering på grunn av tilknytning

I arbeidsforhold er det i tillegg forbudt å diskriminere på grunnlag av:

- politisk syn
- alder
- medlemskap i arbeidstakerorganisasjon (fagforening)

I arbeidsforhold

### 3.6 Ingen lovlige unntak gjelder

Krav nummer 3: Det  tredje  kravet er at det ikke gjelder noen lovlige unntak.

Ingen lovlige unntak gjelder

Det er tre krav som må oppfylles for at forskjellsbehandlingen er lovlig. Hvis forskjellsbehandlingen har (1) et saklig formål, (2) er nødvendig for å oppnå formålet og (3) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, regnes ikke forskjellsbehandlingen som diskriminering og er et lovlig unntak.

Man kan si at det må foreligge en *god grunn* for forskjellsbehandlingen for at den skal være lovlig.

### **3.6.1 Krav til saklig formål**

#### **Saklig formål**

For at forskjellsbehandling skal være *saklig* må man vurdere to ting: (1) Man må se på om begrunnelsen for forskjellsbehandlingen er sann. (2) Man må vurdere om formålet med forskjellsbehandlingen i det enkelte tilfellet er legitimt. Det må også vurderes om formålet med forskjellsbehandlingen er så viktig at dette formålet kan gå foran likebehandling.

#### **Eksempel**

I en sak fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) hadde en kvinne søkt på en jobb som vaskehjelp i en kirke. Kvinnen hadde minoritetsbakgrunn. Kirken ville kun ansette personer som identifiserte seg med den kristne tro og behersket norsk. De mente at dette var en god og saklig grunn for ikke å ansette kvinnen.

Kvinnen mente at hun var urettferdig behandlet. LDO var enig i dette. Det var ikke en god og saklig grunn å ikke ansette kvinnen fordi hun ikke identifiserte seg med den kristne tro og ikke behersket norsk, når hun skulle vaske. Dette var ulovlig forskjellsbehandling på grunn av språk og religion.

### **3.6.2 Nødvendig for å oppnå formålet**

#### **Nødvendig**

Videre må forskjellsbehandlingen være nødvendig for å oppnå formålet, for at den skal være lovlig. At noe er nødvendig, må være noe mer enn at det er ønskelig.

Hvis formålet kan nås på en annen måte enn ved å forskjellsbehandle, er dette et sterkt argument for at forskjellsbehandlingen ikke er nødvendig.

### **3.6.3 Ikke uforholdsmessig inngripende**

#### **Ikke uforholdsmessig**

Forskjellsbehandlingen kan ikke være uforholdsmessig

inngripende

inngripende overfor den som blir forskjellsbehandlet. Det betyr at man må veie fordelene og ulempene ved forskjellsbehandlingen mot hverandre. Forskjellsbehandlingen er uforholdsmessig hvis konsekvensen er unødvendig stor for den som forskjellsbehandles, sammenlignet med hva man oppnår med forskjellsbehandlingen.

## 4. TRAKASSERING OG RASISME

### 4.1 Hva er trakassering?

Uønsket og krenkende adferd

Trakassering er handlinger, unnlatelser eller ytringer som er ment å være eller oppleves krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Trakassering er ulovlig

Norsk lov forbyr trakassering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Eksempel på mobbing og trakassering

Hvis noen mobber deg på jobben, kan dette være trakassering. Mobbing kan for eksempel være at noen ved flere anledninger baksnakker deg, gir deg negative kommentarer eller at du blir hengt ut av sjefen og føler deg krenket. Det er forbudt å mobbe og trakassere etter arbeidsmiljøloven.

Trakassering er forbudt overalt

Trakassering kan for eksempel skje på gata, hjemme, på jobben eller på et offentlig kontor. Uansett hvor trakassering skjer, er det forbudt.

Straffbare forhold

Trakassering kan i noen tilfeller være straffbart etter straffeloven. Slike tilfeller bør anmeldes til politiet.

### 4.2 Seksuell trakassering

### Seksuell trakassering

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

### Seksuell oppmerksomhet

Med seksuell oppmerksomhet menes oppmerksomhet av seksuell karakter. Oppmerksomheten kan være muntlig, ikke-muntlig eller fysisk. For eksempel kan det omfatte eksplisitte spørsmål, ryktespredning om en persons seksuelle aktivitet eller gjentatte seksuelle spøker. Det kan være alt fra blikk, berøring, kommentarer og antydninger med seksuelle undertoner, til voldtekt og voldtektsforsøk.

### Oppmerksomhet en må være uønsket

Å få tilsendt bilder eller videoer med seksuelt innhold kan også være seksuell trakassering. Det er ikke et krav at atferden er motivert av seksuelt begjær.

For at det skal være tale om seksuell trakassering, må den seksuelle oppmerksomheten være uønsket. Om oppmerksomheten er uønsket kommer kun an på oppfatningen til den personen oppmerksomheten er rettet mot.

Som utgangspunkt må den som utøver oppmerksomheten bli gjort oppmerksom på at handlingen er uønsket for at handlingen skal regnes som seksuell trakassering. Selv om den som utøver oppmerksomheten ikke blir gjort oppmerksom på at den er uønsket, kan det likevel i grove tilfeller være seksuell trakassering.

Det skal ikke mer til enn at oppmerksomheten er plagsom for at det skal være seksuell trakassering. Om oppmerksomheten er plagsom avgjøres ut fra en helhetsvurdering. I denne vurderingen skal det blant annet legges vekt på hvordan oppmerksomheten oppfattes av den som rammes av den. Andre momenter

er tid og sted for handlingen og forholdet mellom den som trakasserer og den som blir trakassert.

Det skal også tas i betraktning at kvinner og menn ofte har ulik oppfatning av hva som er negativ seksuell oppmerksomhet.

#### Eksempler på seksuell trakassering

Noen kvinner opplever at de blir seksuelt trakassert på jobben. Et eksempel på seksuell trakassering kan være at sjefen din eller andre kollegaer for eksempel klyper deg i rumpa eller berører deg på andre upassende måter, mot din vilje. Upassende kommentarer kan også regnes som seksuell trakassering.

#### Seksuell trakassering er forbudt overalt

Seksuell trakassering kan for eksempel skje på gata, hjemme, på jobben, eller på et offentlig kontor. Uansett hvor trakassering skjer, er det forbudt.

#### Straffbare forhold

Dersom den seksuelle trakasseringen blir fysisk, voldelig eller truende, kan utøveren bli straffet etter straffeloven. Slike tilfeller bør anmeldes til politiet.

### 4.3 Hva er rasisme?

Rasisme kan være fordommer, hatefulle kommentarer og handlinger, stereotypier, hets, trakassering, utestenging og diskriminering på grunn av blant annet etnisk tilhørighet, nasjonalitet, religion, kultur eller hudfarge.

#### Rasisme er ulovlig og straffbart

Rasisme kan være forbudt og straffbart etter straffeloven § 185. Både skriftlige og muntlige ytringer kan bli straffet med bøter eller fengsel.

#### Anmelde til politiet

Hvis du blir utsatt for rasisme kan du anmelde det til politiet. Politiet kan hjelpe deg med å skrive en anmeldelse. Du kan også ta kontakt med Støttesenteret for kriminalitetsutsatte.

## 5. ULIKE DISKRIMINERINGSSITUASJONER

I denne delen av brosjyren ønsker vi å komme med noen eksempler på områder hvor det ofte kan skje diskriminering.

### 5.1 Utdanning og trossamfunn

Jenter og gutter har lik rett til utdanning

Mange jenter opplever at familien favoriserer brødrenes utdanning over deres egen utdanning.

*Er det lov å behandle jenter og gutter forskjellig når det kommer til utdanning?*

Svaret er nei. Jenter og gutter har lik rett til å gå på skole og ta utdanning.

Noen religiøse skoler lærer opp barna til at kvinner og menn har ulik verdi og roller.

*Kan skolene lære bort slike verdier?*

Svaret er nei. Det står i Likestillings- og diskrimineringsloven at skoler skal bygge undervisningen på likestilling mellom kjønnene. Skoler kan derfor ikke lære bort at jenter og gutter har forskjellige oppgaver og verdi. Dette gjelder i alle skoler, også religiøse skoler.

Menneskerettighetene beskytter jenter fra å bli lært opp til at de er mindreverdige i sin utdanning.

Trossamfunn

Forbudet mot diskriminering gjelder på alle samfunnsområder – også for tro- og livssynssamfunn. De må derfor overholde gjeldende lover og regler, og kan av denne grunn ikke gå imot prinsippet om at menn

og kvinner er likeverdige.

Religiøse ledere kan ikke oppfordre til vold

Det er derfor grenser for hva en prest, en imam eller en annen religiøs leder kan si. En religiøs leder kan for eksempel ikke oppfordre til vold – «disiplin» – i hjemmet mot «ulydige» kvinner eller barn.

## 5.2 Arbeid

### 5.2.1 Ulovlig å diskriminere i arbeidslivet

Diskriminering i arbeidslivet er ulovlig

Det er ulovlig å diskriminere i arbeidslivet.

Det betyr at du har rett til ikke å bli diskriminert ved:

- Utllysning av stilling
- Intervju
- Ansettelse
- Omplussing
- Forfremmelse
- Opplæring
- Lønn
- Permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon
- Oppsigelse og avskjed

Forbudet mot diskriminering i arbeidslivet gjelder også dersom en arbeidstaker jobber deltid eller er midlertidig ansatt.

Eksempel på diskriminering i arbeidslivet

I en sak fra LDO ønsket en muslimsk kvinne å dra på pilegrimsreise (hajj). Hun jobbet på SFO og fikk ikke ta tre ukers ferie for å reise. SFO mente at det var en ulempe for barna at hun skulle være borte så lenge.

LDO mente at dette var indirekte diskriminering ettersom kvinnen ble behandlet dårligere enn andre fordi hun var religiøs. SFO hadde ikke lov til å nekte henne ferie.



## **5.2.2 Graviditet og jobb**

Forbudt å diskriminere på grunn av graviditet

Det er forbudt å diskriminere kvinner på grunn av graviditet eller fødsel. LDO har kommet med uttalelser i mange saker som handler om graviditet og jobb.

Eksempel på graviditets-diskriminering

Et hotell skulle ansette en ny kokk i 100 % fast stilling. En kvinne søkte på stillingen og ble lovet denne jobben. Da hun opplyste om at hun var gravid, fikk hun ikke jobben likevel og ble kun tilbudt en ekstravaktstilling.

LDO mente at dette var diskriminering fordi grunnen til at hun ikke fikk jobben, var graviditeten. Det var ikke noen god eller saklig grunn til diskrimineringen.

## **5.2.3 Jobbintervjuet**

Ikke lov å spørre om religion, politikk eller graviditet

Det er ikke lov til å spørre om religion, livssyn eller politisk ståsted i et jobbintervju. Det er heller ikke lov å spørre om arbeidssøkere planlegger adopsjon, er gravide, eller planlegger å bli gravide. Heller ikke spørsmål om etnisitet, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering er lov. Dette gjelder både for kvinnelige og mannlige arbeidssøkere.

Eksempel på diskriminering i et jobbintervju

En kvinne søkte jobb i en klesbutikk, og hadde i intervjuet fortalt at hun hadde en kvinnelig samboer. Etter dette ble hennes seksuelle orientering et tema videre i intervjuet.

LDO fant at kvinnen hadde blitt diskriminert på grunnlag av seksuell orientering ved at arbeidsgiver hadde stilt flere spørsmål knyttet til hennes seksuelle orientering.

## **5.2.4 Klesdrakt på jobben**

**Forbudt å  
diskriminere på  
grunn av  
klesdrakt**

Mange lurer på hvilken rett de har til å gå med hodeplagg eller religiøse symboler på jobb.

På de fleste arbeidsplasser vil du ha rett til å bære religiøse plagg og symboler når du jobber. Du har som kvinne i Norge rett til å velge hvordan du ønsker å gå kledd. Du har også rett til å bli behandlet likt som andre, selv om du er kledd annerledes. LDO har behandlet noen saker om hvilken rett kvinner har til å gå med for eksempel hijab på jobb.

**Eksempel**

En av sakene handlet om en muslimsk kvinne som jobbet i en butikk på et kjøpesenter. Hun brukte hijab på jobb. Sjefen hennes fikk klager fra andre butikker på senteret på at kvinnen brukte hijab. Sjefen sa derfor til kvinnen at hvis hun ønsket å beholde jobben sin, måtte hun slutte å bruke hijab.

Kvinnen ville ikke ta av seg hijaben, og ble derfor sagt opp. Hun mente at hun ble behandlet annerledes enn de som ikke gikk med hijab, og at oppsigelsen derfor var ulovlig og diskriminerende. LDO fant at dette var diskriminering, og at kvinnen hadde rett til å jobbe med hijab.

Diskrimineringsgrunnlaget var kjønn og religion fordi forbud mot hodeplagg særlig rammer muslimske kvinner som bruker hijab.

**Unntak for saklig  
grunn**

Jobber som har behov for verdinøytralitet kan i noen tilfeller nekte sine ansatte å bære personlige og/eller religiøse symboler. Dette kan for eksempel gjelde politiet eller nyhetsopplesere på TV. Det samme gjelder jobber som har behov for sikkerhet, for eksempel yrker hvor man må bære hjelm eller verneutstyr.

I disse tilfellene må arbeidsgiver fortsatt ha saklig grunn

til å forskjellsbehandle for at det ikke skal anses som diskriminering.

### 5.3 Bolig

Forbudt å diskriminere ved kjøp eller leie av bolig

Det er ikke lov til å diskriminere ved utleie eller salg av bolig.

Likevel opplever mange minoriteter at det kan være vanskelig å få leie eller kjøpe en bolig.

*Har utleier lov til å legge vekt på om du har utenlandsk bakgrunn når han eller hun skal leie ut?*

Eksempler

Svaret er nei. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) tok stilling til om en iransk familie som ønsket å kjøpe et hus ble diskriminert, når eieren valgte å selge til noen som var etnisk norske fremfor dem.

Familien ville gi mest penger for huset, men de som eide huset solgte det til en etnisk norsk familie. Eieren sa at de ikke turte å selge til utlendinger fordi de ikke ville ha «trøbbel».

LDO slo fast at den iranske familien ikke hadde fått kjøpe huset fordi de var utlendinger og at de derfor ble behandlet dårligere enn den etnisk norske familien. Det var heller ingen saklig grunn for hvorfor de ikke fikk kjøpe huset. LDO kom fram til at dette var diskriminering.

Det kan også være diskriminering hvis du ikke får leie et sted å bo fordi du for eksempel kommer fra et annet land enn Norge, eller har et «utenlandsk» navn.

Det er for eksempel ikke lov til å skrive i husleieutlysningen på [www.finn.no](http://www.finn.no) at huseieren bare vil ha etnisk norske leietakere.

*Har utleier lov til å legge vekt på din seksuelle orientering når han eller hun skal leie ut?*

Svaret er nei. I en sak fra 2012 kom Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) til at utleier ved avvisning av leietaker hadde lagt vekt på hennes seksuelle orientering. At utleier la vekt på at leietaker var lesbisk var et brudd på reglene om diskriminering.

## **5.4 Særlig om diskriminering av kvinner med minoritetsbakgrunn**

### **5.4.1 Offentlige kontorer**

Forbudt å diskriminere for offentlige kontorer

Mange kvinner med minoritetsbakgrunn forteller at de opplever forskjellsbehandling på offentlige kontorer som NAV.

Offentlige ansatte eller institusjoner har ikke lov til å diskriminere. Det betyr at de ikke kan behandle deg annerledes på grunn av din minoritetsbakgrunn, med mindre forskjellsbehandlingen er saklig.

### **5.4.2 Innsjekking på hotell**

Forbudt å diskriminere ved innsjekk på hotell

Det har vært tilfeller der utenlandske kvinner har blitt mistenkt for å være prostituerte når de skal sjekke inn på hotell.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) har blant annet behandlet en sak hvor to asiatiske kvinner ble nektet hotellrom i Oslo fordi resepsjonisten trodde de var prostituerte.

Kvinnene mente at de kun ble antatt å være prostituerte, fordi de var kvinner og kom fra Asia og derfor tilhørte en kundegruppe hotellet ikke ønsket.

Kvinnene klaget saken inn til LDN. LDN sa at det hadde skjedd diskriminering. Kvinnene var blitt usaklig forskjellsbehandlet, fordi de var kvinner og fordi de kom fra et annet land. Diskrimineringsgrunnlagene var altså kjønn og etnisitet.

### **5.4.3 Likestilling for barn**

Jenter og gutter har rett til å bli behandlet likt i familien. Dette betyr at både jenter og gutter skal få gå på skole og skal få lik respekt hjemme. Likevel opplever noen jenter at de for eksempel må ta mer ansvar for husarbeid enn sine brødre, bare fordi de er jenter.

Barn skal få delta i samfunnet, og de har en rett til å få være med på lek og fritidsaktiviteter, og å gå på skole.

Foreldre har rett til å veilede barna når de skal ta avgjørelser om for eksempel hår og klær, men de har ikke rett til å tvinge barna. Dette gjelder også for religiøse plagg og symboler.

Når foreldre skal ta avgjørelser på vegne av barna, har barna rett til å bli hørt og være med på å bestemme. Jenter og gutter skal bli hørt likt i saker som gjelder dem.

## **6. HVA KAN DU GJØRE HVIS DU HAR OPPLEVD DISKRIMINERING?**

### **6.1 Søk hjelp**

Det finnes flere ulike organisasjoner du kan oppsøke for hjelp dersom du tror du kan ha blitt utsatt for diskriminering. JURK, DiMe, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Diskrimineringsnemnda (DN) er noen av disse.

### **6.1.1 Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK)**

JURK er et politisk uavhengig rettshjelptiltak som drives av jusstudenter. Vi gir tilpasset hjelp til selvhjelp ved juridiske spørsmål til alle som definerer seg som kvinner.

JURK har taushetsplikt og du kan derfor stole på oss og føle deg trygg når du snakker med oss.

*Hvordan kan du kontakte JURK?*

Du kan besøke JURK:  
Skippergata 23 i Oslo  
Mandager kl. 12-15  
Onsdager kl. 17-20

Du kan ringe til JURK:  
22 84 29 50  
Mandager kl. 12-15  
Onsdager kl. 09-12 og kl. 17-20

Du kan sende brev til JURK:  
Skippergata 23, 0154 Oslo

Du kan besøke [www.jurk.no](http://www.jurk.no) for mer informasjon om JURK.

### **6.1.2 Diskriminering og Meglingsbenken**

DiMe er et lavterskeltilbud som gir gratis juridisk rådgivning og megling i rasisme- og diskrimineringssaker. De kan også bistå deg om du ønsker å ta saken videre med offentlige myndigheter eller private aktører. Det gjelder også Diskrimineringsnemnda og politiet.

*Hvordan kontakte DiMe?*

Du kan ringe, sende e-post eller fylle ut et digitalt skjema på [dimenorge.org](http://dimenorge.org).

DiMe Oslo:

Telefon: 981 31 217

E-post: [dime.oslo@npaid.org](mailto:dime.oslo@npaid.org)

DiMe Bergen:

Telefon: 901 45 496

E-post: [dime.bergen@npaid.org](mailto:dime.bergen@npaid.org)

### **6.1.3 Likestillings- og diskrimineringsombudet**

Rådgivning og  
veiledning

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) kan gi råd og veiledning i diskriminerings- og trakasseringssaker.

*Hvordan kontakte LDO?*

Du kan ringe LDO:

Grønt nummer (gratis): 800 41 556

Telefon: 23 15 73 00

Besøk:

Mariboës gate 13, Oslo, 4 etasje.

Du kan sende brev:

Postboks 9297 Grønland, 0134 Oslo, Norge.

Du kan sende e-post:

[post@LDO.no](mailto:post@LDO.no)

Husk at du ikke bør sende sensitiv informasjon i en e-post. LDO har et kryptert elektronisk kontaktskjema, som gir sikker behandling av sensitiv informasjon.

For mer informasjon kan du besøke LDOs nettside:  
[www.ldo.no](http://www.ldo.no)

#### **6.1.4 Diskrimineringsnemnda**

##### **Klage til DN**

Hvis du tror du kan ha blitt utsatt for diskriminering, kan du sende en klage til Diskrimineringsnemnda (DN).

Diskrimineringsnemnda er et nøytralt forvaltningsorgan som avgjør klager på diskriminering og trakassering. Det er gratis å få en sak behandlet av nemnda, og partene trenger ikke advokat.

Hvis DN finner at det har skjedd diskriminering, kan de pålegge den som har utsatt deg for diskriminering om å slutte med dette. DN kan også pålegge den som har utsatt deg for diskriminering å betale erstatning eller oppreisning.

Hvis du ønsker å klage en sak inn for nemnda, kan du bruke deres elektroniske klageskjema som gir sikker behandling av sensitiv informasjon.

Du kan lese mer om Diskrimineringsnemnda og behandling av klagesaker i punkt 7.0.

*Hvordan kontakte DN?*

Du kan sende e-post:  
[post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

Du kan ringe DN:  
Telefon: 909 33 125

Du kan besøke DN sin nettside:  
[www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)



## 7.0 MER OM KLAGEBEHANDLING I DISKRIMINERINGSNEMNDA

### 7.1 Hva kan du oppnå ved å klage?

Behandling i diskrimineringsnemnda er gratis

Diskrimineringsnemnda tar stilling til om det foreligger brudd på reglene om diskriminering, og kan si om du har blitt diskriminert eller ikke. Behandlingen i nemnda er gratis.

Nemnda kan pålegge (kreve) stansing, retting eller andre tiltak som er nødvendig for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse stopper, og for å hindre at det skjer igjen.

Erstatning og oppreisning

Hvis Diskrimineringsnemnda kommer til at det foreligger diskriminering, kan nemnda tilkjenne oppreisning og erstatning.

Oppreisning er et pengekrav for ikke-økonomisk tap som følge av den ulovlige behandlingen. Med ikke-økonomisk tap menes tap som ikke kan måles i penger.

Erstatning er dekning for økonomisk tap som følge av den ulovlige behandlingen. For at nemnda skal kunne tilkjenne erstatning, må det være snakk om en enkel sak og nemnda må være enstemmig. Det betyr at alle i nemnda må være enige om at erstatning skal tilkjennes. Oppreisning kan kun gis ved arbeidsforhold, mens erstatning kan tilkjennes både i og utenfor arbeidslivet.

Diskrimineringsnemndas avgjørelser er endelige

Diskrimineringsnemnda sine avgjørelser i klagesaker er endelige, og kan ikke overprøves gjennom forvaltningsklage. Hvis avgjørelsen til nemnda er et vedtak derimot, kan vedtaket tas inn for domstolene for

full prøving innen tre måneder etter at vedtaket er fattet.

Når fristen for søksmål har gått ut, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom.

## **7.2 Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda**

Begge parter har rett til å se sakens dokumenter

I klagesaksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda har den som klager og den som er innklaget som hovedregel rett til innsyn i alle sakens dokumenter. Begge parter har også rett til å svare på det den andre parten anfører i saken. Grunnen til dette er for å sikre kontradiksjon, altså at saken er godt opplyst fra begge sider og at begge parter blir hørt.

Saksbehandlingen i nemnda er skriftlig.

### ***7.2.1 Saksgang etter at klage er sendt inn***

Hvis man har sendt inn en klage til Diskrimineringsnemnda, vil klagen og tilhørende dokumentasjon sendes til den som er innklagede. Innklagede betyr den som beskyldes for å ha diskriminert.

Innklagede skal da sende et tilsvarende svar hvor han eller hun svarer på anklagen om diskriminering i tillegg til å sende inn nødvendig dokumentasjon. Når nemnda mottar dette, vil det sendes i kopi til klager.

Etter dette har begge parter mulighet til å komme med en sluttkommentar hver.

Hvis saken etter dette er godt nok opplyst, vil den behandles i nemndsmøte. Selv om saksbehandlingen som hovedregel er skriftlig i nemnda, kan nemndas leder

vurdere om det bør gjennomføres muntlige forhandlinger. Dette betyr at man må møte opp personlig, gjennom telefon eller videokonferanse.

I saker hvor klager krever oppreisning eller saken handler om seksuell trakassering, har partene krav på muntlig forhandling. Det betyr at partene kan kreve muntlig forhandling om de ønsker det.

Etter nemndsmøte tar det cirka én måned før resultatet i saken meddeles partene.

Saksbehandlings-  
tid i DN

Saksbehandlingstiden i Diskrimineringsnemnda er per dags dato litt under 7 måneder. Denne kan endres, og man kan finne oppdatert informasjon om saksbehandlingstiden på nemndas hjemmesider.

## **8.0 NORSKE LOVER SOM OMHANDLER DISKRIMINERING**

Det er flere lover som søker å beskytte mot diskriminering. Her er en liste over disse lovene:

- Likestillings- og diskrimineringsloven av 16. juni 2017 nr. 51
- Diskrimineringsombudsloven 16. juni 2017 nr. 50
- Menneskerettsloven av 21. mai 1999 nr. 30
- Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr. 62
- Straffeloven av 20. mai 2005 nr. 28
- Husleieloven av 26. mars 1999 nr. 17
- Burettslagslova av 6. juni 2003 nr. 39
- Boligbyggelagsloven av 6. juni 2003 nr. 38
- Eierseksjonsloven av 16. juni 2017 nr. 65

Du kan finne disse lovene på [www.lovdatab.no](http://www.lovdatab.no)

***JURK***



[www.jurk.no](http://www.jurk.no)

22 84 29 50  
Skippergata 23, 0154 Oslo