

# DISKRIMINERING



***JURK***

juridisk rådgivning for kvinner

## FORORD

Denne brosjyren er utgitt av Juridisk rådgivning for kvinner (JURK). JURK er et studentdrevet rettshjelpiltak som gir gratis juridisk rådgivning til alle som definerer seg som kvinner.

JURK tar forbehold om regelendringer i tiden etter publisering.

Vi takker for gode innspill fra øvrige medarbeidere i JURK.

Vi håper at brosjyren er til hjelp for deg.

Oslo, februar 2019

Josefin Zachariassen

Brosjyren er revidert våren 2019 av Arbeid-, trygd og diskrimineringsgruppen på JURK.

**JURK (Juridisk rådgivning for kvinner)** gir gratis juridisk rådgivning til alle som definerer seg som kvinner. Du kan finne informasjon om oss på internettsiden: [www.jurk.no](http://www.jurk.no)

**Vi tar imot nye saker:** Mandag: kl. 12-15  
Onsdag: kl. 09-12 og kl. 17-20

Du kan også ringe oss på 22 84 29 50 eller komme til oss i Skippergata 23, 0154 Oslo.

Du kan alltid sende inn saken din til oss elektronisk! Det kan du gjøre på [www.jurk.no](http://www.jurk.no) → «Send oss din sak!»

# INNHOLDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING .....	3
1.1 Brosjyrens formål .....	3
2. HVA BROSJYREN HANDLER OM.....	4
3. DISKRIMINERING.....	4
3.1 Hva er diskriminering? .....	4
3.2 Diskriminering er ulovlig .....	5
3.3 Hva regnes som diskriminering etter loven?.....	6
3.3.1 <i>Forskjellsbehandling</i> .....	6
3.3.2 <i>Diskrimineringsgrunnlag</i> .....	7
3.3.3 <i>Ingen lovlige unntak gjelder</i> .....	8
3.4 Direkte og indirekte diskriminering .....	10
4. TRAKASSERING OG RASISME .....	11
4.1 Hva er trakassering? .....	11
4.2 Seksuell trakassering .....	12
4.3 Hva er rasisme?.....	13
5. ULIKE DISKRIMINERINGSSITUASJONER.....	14
5.1 Utdanning .....	14
5.2 Arbeid .....	15
5.2.1 <i>Forbudt å diskriminere i arbeidslivet</i> .....	15
5.2.2 <i>Graviditet og jobb</i> .....	16
5.2.3 <i>Jobbintervjuet</i> .....	16
5.2.4 <i>Klesdrakt på jobben</i> .....	17
5.2.5 <i>Deltidsansettelse</i> .....	18
5.3 Bolig.....	19
5.4 Særlig om diskriminering av innvandrerkvinner .....	20
5.4.1 <i>Offentlige kontorer</i> .....	20
5.4.2 <i>Innsjekking på hotell</i> .....	20
5.4.3 <i>Likestilling mellom kvinner og menn</i> .....	21
5.4.4 <i>Likestilling for barn</i> .....	22
6. HVA KAN DU GJØRE HVIS DU HAR OPPLEVD DISKRIMINERING? 23	
6.1 Søk hjelp .....	23
6.1.1 <i>JURK</i> .....	23
6.1.2 <i>OMOD</i> .....	24
6.1.3 <i>Diskrimineringsnemnda</i> .....	24
6.1.4 <i>Likestillings- og diskrimineringsombudet</i> .....	25
7.0 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 ikke å 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?**

Diskriminering er det samme som usaklig forskjellsbehandling.

Å forskjellsbehandle vil si å behandle noen dårligere enn andre på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Disse grunnlagene kalles diskrimineringsgrunnlag. Du kan lese mer om diskrimineringsgrunnlagene under punkt 3.3.2.

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.

Praksis og forskning viser at kvinner ofte har en dårligere stilling i samfunnet enn menn, og at de oftere opplever å bli diskriminert.

Innvandrerkvinner møter oftere på problemer med diskriminering enn norske kvinner. De kan oppleve diskriminering både fordi de er kvinner og fordi de har bakgrunn fra et annet land. For eksempel kan det være vanskelig å få jobb. I kapittel 5.4 kan du lese mer om typiske situasjoner hvor innvandrerkvinner blir diskriminert.

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

### **3.2 Diskriminering er ulovlig**

**Det er forbudt å diskriminere**

Det er forbudt å diskriminere etter norsk lov.

**Menneskerettighetene**

Det er også forbudt å diskriminere etter menneskerettighetskonvensjonene, som Norge må følge. Du har rett til å si ifra om og å kjempe mot diskriminering.

**Erstatning**

Du kan ha krav på erstatning hvis noen utsetter deg for diskriminering. Erstatning betyr godtgjørelse eller vederlag i form av penger. Det er kun domstolene og Diskrimineringsnemnda som kan gi erstatning.

**Straff**

Hvis noen utsetter deg for rasisme eller annen grov diskriminering, kan de bli straffet for det. I så fall bør forholdet anmeldes til politiet.

### 3.3 Hva regnes som diskriminering etter loven?

Ikke all forskjellsbehandling er diskriminering

Mye forskjellsbehandling kan føles urettferdig og diskriminerende. Men ikke all forskjellsbehandling er diskriminering, ifølge loven.

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

Tre kjennetegn for diskriminering

Diskriminering har tre kjennetegn:

1. Forskjellsbehandling. Dette betyr at du blir behandlet dårligere enn andre i en liknende situasjon.
2. Forskjellsbehandlingen må være på grunn av et eller flere diskrimineringsgrunnlag.
3. Ingen lovlige unntak kan gjelde.

Diskriminering må ha alle disse tre kjennetegnene.

#### 3.3.1 Forskjellsbehandling

Kjennetegn nummer 1:

Forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er det første av de tre kjennetegnene på diskriminering. Forskjellsbehandling betyr at man blir behandlet ulikt sammenliknet med en annen person.

For at det skal være forskjellsbehandling etter loven, må den man sammenlikner seg med og blir behandlet annerledes enn, være i en liknende situasjon.

Dårligere stilling

*Hva betyr det å bli behandlet dårligere?*

Eksempel på at man blir dårligere behandlet enn andre i tilsvarende situasjon

En kvinne og en mann søker på en jobb. Begge har samme utdanning og erfaring (kvalifikasjoner). De er i en liknende situasjon. Én får jobben. Den som ikke får jobben, blir behandlet dårligere enn den andre.

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

Det er ikke nødvendig at den som har behandlet deg dårlig ønsket at du skulle komme i en dårligere stilling. Det er tilstrekkelig at du faktisk har kommet dårligere ut. Det er virkningen av handlingen som teller.

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

### **3.3.2 Diskrimineringsgrunnlag**

Kjennetegn  
nummer 2:

Det andre kjennetegnet er at forskjellsbehandlingen er gjort på grunnlag av ett eller flere diskrimineringsgrunnlag.

Diskriminerings  
grunnlag

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

Diskrimineringsgrunnlagene er:

- kjønn (kvinne og mann)
- graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver (amming osv.)
- nedsatt funksjonsevne (blind, sitter i rullestol osv.)
- etnisitet (kineser, nordmann osv.)
- nasjonal opprinnelse (hvor man kommer fra)
- hudfarge (brun, svart, hvit osv.)
- språk (engelsk, norsk, urdu osv.)
- religion (kristendom, islam, hinduismen osv.)
- livssyn
- seksuell legning (lesbisk og homofil)
- kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk



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

- politisk syn
- alder (gammel eller ung)
- medlemskap i arbeidstakerorganisasjon

#### Eksempel

Hvis du ikke får leie en leilighet fordi du er innvandrere, kan dette være diskriminering.

Diskrimineringsgrunnlaget kan da for eksempel være etnisitet eller nasjonal opprinnelse.

Forskjellsbehandling må i tillegg være usaklig og gjøre at du blir dårligere behandlet, for at det skal være diskriminering.

### **3.3.3 Ingen lovlige unntak gjelder**

#### Kjennetegn nummer 3:

#### Ingen lovlige unntak gjelder

Det tredje kjennetegnet er at det ikke gjelder noen lovlige unntak. Forskjellsbehandling er bare lov hvis den er «saklig», «nødvendig» og «ikke uforholdsmessig».

Alle tre kravene må være oppfylt for at forskjellsbehandlingen skal være lovlig, og ikke regnes som diskriminering.

#### Saklig

### **Krav til saklig forskjellsbehandling**

For at forskjellsbehandling skal være saklig må man se på hva som er rimelig. Dette er ofte en vanskelig juridisk vurdering. Videre må man se på om begrunnelsen for forskjellsbehandlingen er sann.

#### Eksempel

I en sak fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) hadde en kvinne søkt på en jobb som vaskehjelp i en kirke.

Kvinnen hadde nettopp flyttet til Norge. Kirken ville ikke ansette henne fordi hun snakket dårlig norsk. De mente at dette var en god og saklig grunn for ikke å ansette henne.

Kvinnen følte seg urettferdig behandlet. Hun mente at hun ikke trengte å snakke godt norsk for å vaske. LDO var enig i dette. Det var ikke en god og saklig grunn at hun måtte kunne norsk når hun skulle vaske. Dette var ulovlig forskjellsbehandling.

### **Krav til nødvendig forskjellsbehandling**

#### **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. Forskjellsbehandlingen er ikke nødvendig hvis målet kan nås på en annen måte enn ved å forskjellsbehandle.

### **Krav til forholdsmessighet**

#### **Forholdsmessig**

Forskjellsbehandlingen kan uansett ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som blir forskjellsbehandlet. Uforholdsmessig inngripende betyr at handlingen må være verre for den som blir forskjellsbehandlet enn viktigheten av å oppnå målet ved forskjellsbehandlingen.

#### **Oppsøk hjelp**

Det kan være vanskelig å finne ut om du har blitt utsatt for usaklig forskjellsbehandling. Det er derfor lurt å oppsøke hjelp hvis du er i tvil om du har blitt diskriminert.

### 3.4 Direkte og indirekte diskriminering

Både direkte og indirekte forskjellsbehandling kan være diskriminering.

1. Direkte forskjellsbehandling er at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon.
2. Indirekte forskjellsbehandling er enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille en person dårligere enn andre.

*Men hva betyr egentlig direkte og indirekte diskriminering?*

**Eksempel på direkte diskriminering**

Et eksempel på direkte diskriminering er en sak fra LDO om en annonse fra et flyselskap som ønsket å ansette en kvinne mellom 20-25 år og av norsk nasjonal opprinnelse.

LDO sa at dette var direkte diskriminering fordi annonsen utelukket mange arbeidssøkere. Annonsen utelukket mange søkere fordi det bare var norske kvinner mellom 20-25 år som kunne søke. Alle som har nok kvalifikasjoner skal kunne søke på en jobb. Denne type annonser er direkte diskriminerende og ulovlig.

**Eksempel på indirekte diskriminering**

Et eksempel på indirekte diskriminering er en annen sak fra LDO om en svømmehall som hadde et påbud om å bruke "vanlig" badetøy. Det vil 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 kom dårligere ut fordi de ikke kunne bade.

LDO sa at konsekvensen av forbudet var diskriminerende for de muslimske kvinnene. Dette var derfor indirekte diskriminering.

## 4. TRAKASSERING OG RASISME

### 4.1 Hva er trakassering?

Uønsket og krenkende adferd

Trakassering er uønsket oppførsel som føles plagsomt, og som krenker din verdighet. Å bli krenket betyr at du føler deg tråkket på.

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 og alder.

Hvis noen mobber deg på jobben, kan dette være trakassering. Mobbing kan for eksempel være at noen baksnakker deg, gir deg negative kommentarer eller at du ikke blir invitert til sosiale arrangementer (fester) av sjefen. Det er forbudt å mobbe og trakassere etter arbeidsmiljøloven.

Eksempel på mobbing og trakassering

Mange innvandrerkvinner som ønsker å leve mer etter vestlige normer, forteller at de opplever trakassering fra eget miljø. For eksempel får noen ekle bemerkninger hvis de er muslimer og ønsker å gå uten hijab. Denne typen mobbing er trakassering og er forbudt.

Trakassering er forbudt overalt

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

Straffbare forhold

Trakassering kan i noen tilfeller være straffbart etter straffeloven. Slike tilfeller bør anmeldes til politiet. **(Straffeloven)**

## 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. Dette kan være alt fra blikk, berøring, kommentarer og antydninger med seksuelle undertoner, til voldtekt og voldtektsforsøk.

Hva er seksuell trakassering?

For at det skal være tale om seksuell trakassering, må den seksuelle oppmerksomheten være uønsket. Om oppmerksomheten er uønsket kommer an på den subjektive oppfatningen til den 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. Hvis oppmerksomheten er veldig grov, kan den allikevel være seksuell trakassering selv om den som utøver oppmerksomheten ikke er gjort oppmerksom på at oppmerksomheten er uønsket.

Videre må oppmerksomheten være plagsom for den som rammes av den. Om oppmerksomheten er plagsom avgjøres ut i fra en helhetsvurdering. I denne

vurderingen skal det blant annet legges stor 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. Handlingens objektive karakter er et tungtveiende moment. Det skal også tas i betraktning at kvinner og menn ofte har ulik oppfatning av hva som er negativ seksuell oppmerksomhet.

**Eksempel på seksuell trakassering**

Noen kvinner opplever at de blir seksuelt trakassert på jobben. Et eksempel på seksuell trakassering kan være at sjefen din for eksempel klyper deg i rompa eller berører deg på andre upassende måter, mot din vilje.

**Seksuell trakassering er forbudt overalt**

Seksuell trakassering kan skje på gata, hjemme, på jobben, på et offentlig kontor osv. 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 er ulovlig og straffbart**

Meget grov trakassering som retter seg mot din hudfarge eller hvor du kommer fra, er rasisme.

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

**Anmelde til politiet**

Hvis du opplever rasisme bør du anmelde det til politiet. Politiet kan hjelpe deg med å skrive en anmeldelse.

## 5. ULIKE DISKRIMINERINGSSITUASJONER

I denne delen av brosjyren ønsker vi å komme med noen eksempler på områder hvor vi vet det ofte skjer diskriminering. Vi stiller spørsmål vi tror er relevante for deg, og vi forsøker å gi svar.

### 5.1 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?*

Jenter og gutter  
har lik rett til  
utdanning

Svaret er nei. Jenter og gutter, og kvinner og menn har lik rett til utdanning.

De har samme rett til å gå på skole og skal ha like mye tid til å gjøre lekser hjemme. De har også lik rett til å bestemme hva de vil bli.

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

*Kan skolene lære bort slike verdier?*

Menneske-  
rettighetene

Svaret er nei. Likestillings- og diskrimineringsombudet og nemnda (LDO) og Diskrimineringsnemnda har sagt nei til at det i skolebøker kan stå at jenter og gutter har forskjellige oppgaver og verdi. Dette gjelder i alle skoler, også religiøse skoler.

Menneskerettighetene beskytter jentebarn fra å bli lært opp til at de er mindreverdige.

## Trossamfunn

Selv om kvinner og menn har lik verdi, er det mange som tror at religiøse trossamfunn kan gå imot dette prinsippet. Det er strenge regler for hva trossamfunnet har rett til å gjøre og ikke gjøre. Trossamfunn betyr for eksempel en kirke, moske eller et tempel.

Norsk lov trekker en grense for i hvilken grad tro- og livssynssamfunn osv. kan behandle menn og kvinner forskjellig.

*Hva kan egentlig en religiøs leder eller lærer si og lære bort?*

Religiøse ledere kan ikke trakassere kvinner eller oppfordre til vold

Det er grenser for hva en prest, en imam eller en annen religiøs leder kan si. For eksempel kan ikke en religiøs leder trakassere kvinner. Det står mer om trakassering under kapittel 4. En religiøs leder kan heller ikke oppfordre til vold – “disiplin” - i hjemmet mot “ulydige” kvinner eller barn.

## 5.2 Arbeid

### 5.2.1 Forbudt 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:

- Utlysning av stilling
- Intervju
- Ansettelse
- Omplussing
- Forfremmelse
- Opplæring
- Lønn
- Permisjon
- Oppsigelse og avskjed

Eksempel på

En muslimsk kvinne ønsket å dra på pilegrimsreise



diskriminering i arbeidslivet

(hajj). Hun jobbet på SFO og fikk ikke ta tre ukers ferie til å reise. SFO sa at det var dumt for barna at hun skulle være borte så lenge.

Hun klaget til LDO. LDO sa at dette var indirekte diskriminering fordi kvinnen ble behandlet dårligere enn andre fordi hun var religiøs. SFO hadde ikke saklig grunn 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 graviditetsdiskriminering

En kvinne hadde jobb som kokk på et hotell. Hun hadde en stilling som ekstravakt. Da hotellet skulle ansette en ny kokk i 100 % fast stilling, ønsket kvinnen å få denne stillingen. Kvinnen ble lovet denne jobben. Etter at hun fikk løftet, ble hun gravid. Da sa hotellet at de ville ansette en annen kokk.

LDO sa at dette var diskriminering fordi grunnen til at hun ikke fikk jobben, var graviditet. Dette er ulovlig. Det var ikke noen god eller saklig grunn til diskrimineringen. Kvinnen kunne derfor fortsette i jobben.

### **5.2.3 Jobbintervjuet**

Ikke lov å spørre om religion, politikk eller graviditet

Det er ikke lov til å spørre om religion eller politisk ståsted i et jobbintervju. Det er heller ikke lov å spørre om arbeidssøkere planlegger adopsjon, er gravid, eller planlegger å bli gravid. Dette gjelder både for kvinnelige og mannlige arbeidssøkere.

*Har du opplevd å bli spurt om noe av dette i et jobbintervju?*

Eksempel på diskriminering på jobbintervju

En kvinne søkte jobb ved Universitet i Oslo, og ble i intervjuet spurt om hvilken religion hun tilhørte. Da kvinnen svarte at hun var muslim, spurte intervjueren hvilke matvaner hun hadde. Kvinnen mistet selvtilliten under intervjuet og følte i etterkant at hun var blitt diskriminert. Hun oppsøkte juridisk hjelp. Konklusjonen var at hun hadde blitt diskriminert.

#### **5.2.4 Klesdrakt på jobben**

Forbudt å diskriminere på grunn av klesdrakt

Mange lurer på hvilke rett de har for eksempel til å gå med hodetørkle (hijab) på jobb.

På de fleste arbeidsplasser vil du ha rett til å bære religiøse plagg og symboler når du jobber. Men du har også rett til ikke å gå med for eksempel hijab. Du har som kvinne i Norge rett til å velge hvordan du ønsker å gå kledd. Samtidig har du 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 hijab på jobb.

Eksempel

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

Kvinnen følte det for krenkende og uverdigg å ta av 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 diskriminerende. LDO sa at dette var diskriminering, og at kvinnen hadde rett til å

jobbe med hijab.

Diskrimineringsgrunnlaget var kjønn og religion fordi det bare er muslimske kvinner som går med hijab.

I en sak som ble behandlet av Klagenemnda for likestilling (LKN) hadde et hotell forbud mot bruk av hodeplagg i forbindelse med uniformsreglementet. Forbudet rammet spesielt muslimske kvinner ettersom de brukte hijab. Klagenemnda kom derfor til at hotellets praksis var diskriminerende ovenfor denne gruppen.

**Unntak for saklig grunn**

Jobber som har behov for verdinøytralitet kan nekte sine ansatte å bære personlige og/eller religiøse symboler. Dette kan for eksempel gjelde politiet eller nyhetsopplere på TV.

Det samme gjelder jobber som har behov for sikkerhet, for eksempel yrker hvor man må bære hjelm eller verneutstyr.

I disse tilfellene kan arbeidsgiver ha saklig grunn til å forskjellsbehandle.

### **5.2.5 Deltidsansettelse**

**Forbudt å diskriminere arbeidstaker som jobber deltid**

Mange kvinner i Norge jobber deltid, og lurer på om de har samme rettigheter som heltidsansatte. Deltid betyr at du jobber mindre enn en vanlig full arbeidsuke, som vanligvis er 37,5 timer i uken.

*Er det sånn at arbeidsgiver kan gi deg færre rettigheter når du jobber deltid?*

Svaret er nei. Når du jobber deltid har du de samme rettighetene som en som jobber heltid. Dette betyr at du for eksempel skal få samme pensjonsrettigheter som heltidsansatte, men basert på den tiden du arbeider.

Dette betyr at hvis du for eksempel jobber 50 prosent, får du bare 50 prosent av pensjonsrettighetene.

Indirekte  
diskriminering  
på bakgrunn av  
kjønn

I praksis vil deltidsansatte også være vernet av forbudet mot å diskriminere på bakgrunn av kjønn, ettersom det rent faktisk er langt flere kvinner enn menn som jobber deltid.

Fortrinnsrett til  
fulltidsstilling

Som deltidsansatt har du rett til å bli prioritert når arbeidsplassen skal ansette noen i en full stilling. Dette betyr at du kommer først i køen.

### 5.3 Bolig

Forbudt å  
diskriminere ved  
kjøp eller leie av  
bolig

Mange innvandrere opplever at det kan være vanskelig å få leie eller kjøpe en bolig.

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

Det er ikke lov til å diskriminere på grunnlag av etnisitet eller kjønn når innvandrere skal leie eller kjøpe bolig.

Eksempler

Et eksempel fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) er om en iransk familie som ønsket å kjøpe et hus.

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

Familien følte at dette var diskriminering og oppsøkte juridisk hjelp hos LDO.

LDO uttalte at den iranske familien ikke hadde fått kjøpe huset fordi de var utlendinger og at de derfor ble behandlet dårligere enn etniske norske familier. Det var

heller ingen saklig grunn for hvorfor de ikke fikk kjøpe huset.

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 utenlandsklingende 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 norske statsborgere.

*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 2013 kom Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) til at utleier ved avvisning av leietaker hadde lagt vekt på deres seksuelle orientering. At utleier la vekt på at leietaker var lesbisk var et brudd på reglene om diskriminering.

## **5.4 Særlig om diskriminering av innvandrerkvinner**

### **5.4.1 Offentlige kontorer**

Forbudt å  
diskriminere for  
offentlige  
kontorer

Mange innvandrerkvinner forteller om at de opplever forskjellsbehandling på offentlige kontor som NAV.

Offentlige ansatte eller institusjoner har ikke lov til å diskriminere. Det betyr at de ikke kan behandle deg annerledes på grunn av at du er innvandrerkvinne, 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 diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) har for eksempel behandlet en sak om to asiatiske kvinner som ville leie et rom på et hotell i Oslo.

De to kvinnene ble nektet å leie rom 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 LDO. LDO og LDN sa at det hadde skjedd diskriminering på to grunnlag – såkalt kryssdiskriminering. Kvinnene var blitt usaklig forskjellsbehandlet og dårligere behandlet enn andre, fordi de var kvinner og fordi de kom fra et annet land. Diskrimineringsgrunnlagene var altså kjønn og etnisitet.

### **5.4.3 Likestilling mellom kvinner og menn**

Forbudt å  
diskriminere i  
familien

Mange innvandrerkvinner opplever at mannen deres ikke vil at hun skal ha jobb eller gå ut uten følge - *er dette diskriminering?*

Retten til ikke å bli diskriminert gjelder også i familien.

Dette betyr at du som kvinne har rett til å bli behandlet med samme respekt og verdighet som mannen din. Du har også rett til å velge selv hva du vil gjøre og når du vil gjøre det.

Noen kvinner forteller at ektemannen sier til dem at de

ikke kan gå ut, bruke telefonen eller internett, eller jobbe. Blir dette gjort mot deres vilje, er det frihetsberøvelse, det vil si fangenskap.

Frihetsberøvelse er forbudt i Norge og den som tar friheten fra en person, kan bli straffet for det.

#### **5.4.4 Likestilling for barn**

Mange jentebarn opplever at de må ta mer ansvar for husarbeid enn sine brødre - *er dette diskriminering?*

Svaret er ja. Jente- og guttebarn 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.

Mange innvandrerkvinner opplever at ektemennene deres har hjertet i hjemlandet. Familien ønsker ikke at barna skal bli for norske og delta i samfunnet på lik linje med norske barn.

Barn har rett til å bli integrert i Norge. Dette betyr at de har rett til å delta i samfunnet, være med på fritidsaktiviteter, gå på skole og ha venner.

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.

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.

## **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, OMOD, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Diskrimineringsnemnda (DN) er noen av disse.

#### **6.1.1 JURK**

*Hva er Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK)?*

JURK er et politisk uavhengig rettshjelpstiltak som drives av jusstudenter. Vi gir tilpasset hjelp til selvhjelp 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 informasjon om JURK.

### **6.1.2 OMOD**

*Hva er Institutt mot offentlig diskriminering (OMOD)?*

OMOD er en organisasjon som jobber mot offentlig diskriminering på bakgrunn av etnisitet.

*Hvordan kontakte OMOD?*

Du kan ringe til OMOD:  
22 20 87 37

### **6.1.3 Diskrimineringsnemnda**

#### **Klage til DN**

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

Når du klager til DN er du med på å øke bevisstheten rundt diskriminering. Dette hjelper til med å skape et mindre diskriminerende samfunn.

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.

*Hvordan kontakte DN?*

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

Du kan ringe DN:  
Telefon: 90 93 31 25

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

### **6.1.4 Likestillings- og diskrimineringsombudet**

#### **Rådgivning og veiledning**

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) kan hjelpe deg med å skrive en klage til DN. LDO kan også gi råd og veiledning i diskriminerings- og trakasseringssaker.

#### *Hvordan kontakte LDO?*

Mariboegate 13, Oslo, 4 etasje (besøk).  
Postboks 9297 Grønland, 0134 Oslo, Norge.

Du kan også sende en e-post til [post@LDO.no](mailto:post@LDO.no)  
Husk at du ikke bør sende sensitiv informasjon i en e-post.

Du kan ringe LDO:

Grønt nummer: 80 04 15 56

Telefon: 23 15 73 00

Du kan også sende SMS til 95 92 05 44.

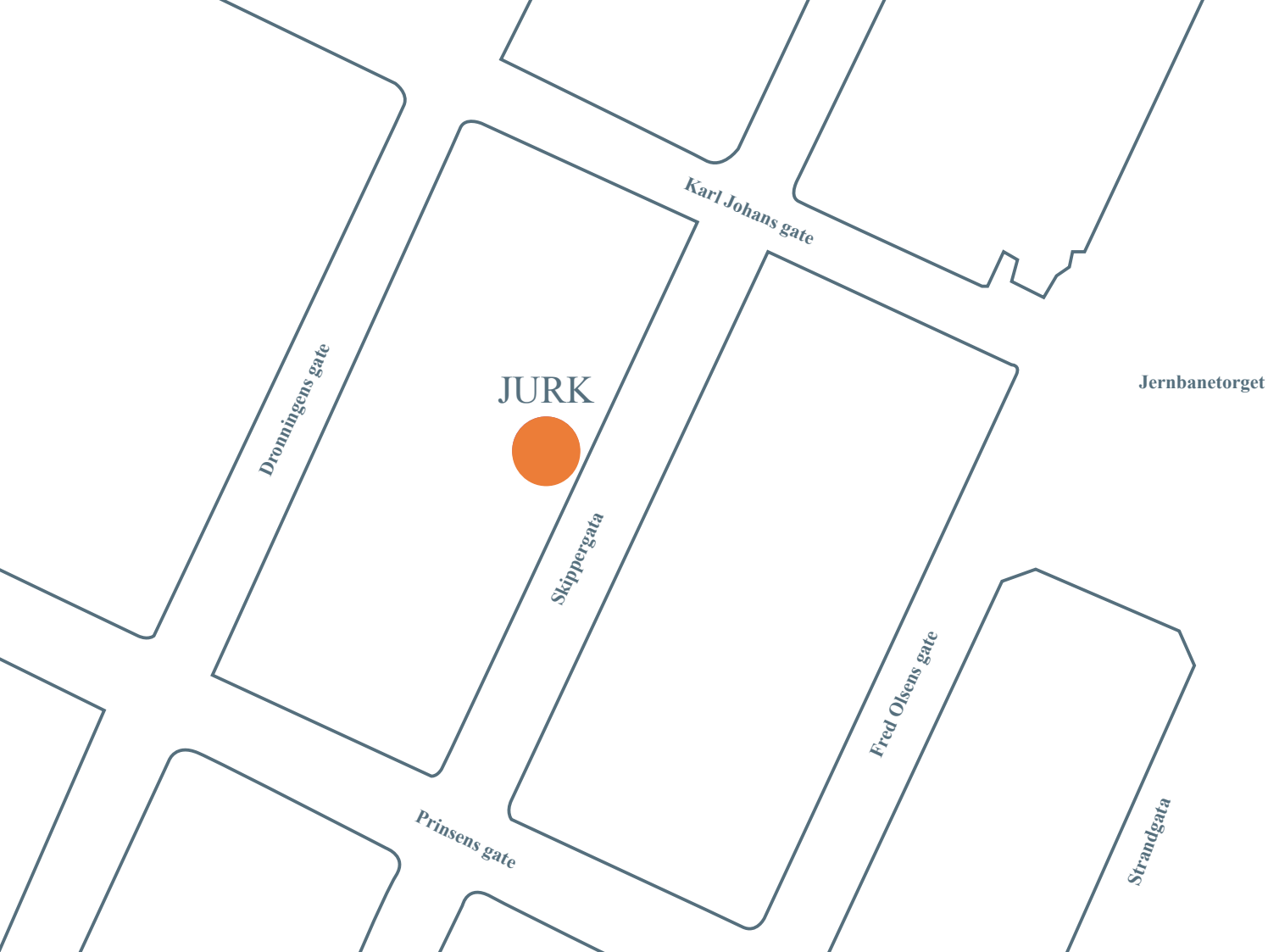
For mer informasjon kan du besøke LDOs nettside:  
[www.ldo.no](http://www.ldo.no)

## **7.0 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
- Borettsslagloven av 6. juni 2003 nr. 38
- Boligbyggelagsloven av 6. juni 2003 nr. 38
- Eierseksjonsloven av 23. mai 1997 nr. 31

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



## **KONTAKT OSS**

**Telefon:  
22 84 29 50**

**Adresse:  
Juridisk rådgivning for kvinner  
Skippergata 23  
0154 Oslo**

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

