

DISKRIMINERING



JURK

juridisk rådgivning for kvinner

FORORD

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

JURK tar forbehold om regelendringer i tiden etter publisering.

Vi håper at brosjyren er til hjelp for deg.

Oslo, mai 2020

Brosjyren er revidert våren 2020 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

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 → «Send oss din sak»

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	6
3.3 Hva regnes som diskriminering etter loven?.....	6
3.4 Forskjellsbehandling.....	7
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	11
4. TRAKASSERING OG RASISME	11
4.1 Hva er trakassering?	11
4.2 Seksuell trakassering	12
4.3 Hva er rasisme?.....	14
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	17
5.2.4 Klesdrakt på jobben.....	17
5.3 Bolig.....	18
5.4 Særlig om diskriminering av kvinner med minoritetsbakgrunn	20
5.4.1 Offentlige kontorer	20
5.4.2 Innsjekking på hotell.....	20
5.4.3 Likestilling mellom kvinner og menn	20
5.4.4 Likestilling for barn	21
6. HVA KAN DU GJØRE HVIS DU HAR OPPLEVD DISKRIMINERING?	22
6.1 Søk hjelp	22
6.1.1 Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK)	22
6.1.2 Diskriminering og Meglingsbenken	23

6.1.3 Likestillings- og diskrimineringsombudet	23
6.1.4 Diskrimineringsnemnda	24
7.0 MER OM KLAGEBEHANDLING I DISKRIMINERINGSNEMNDA	25
7.1 Hva kan du oppnå ved å klage?	25
7.2 Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda	26
7.2.1 Saksgang etter at klage er sendt inn	27
8.0 NORSKE LOVER SOM OMHANDLER DISKRIMINERING	28

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?

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

Å forskjellsbehandle vil si å behandle noen dårligere enn andre i en lignende situasjon. 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.

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

Kvinner med minoritetsbakgrunn 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 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.

Du har rett til å si ifra om og kjempe mot diskriminering.

3.2 Diskriminering er ulovlig

Det er forbudt å diskriminere

Det er forbudt å diskriminere etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Menneskerettighetene

Det er også forbudt å diskriminere etter menneskerettighetskonvensjonene som Norge må følge.

Erstatning

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

Straff

Hvis noen utsetter deg for rasisme eller annen grov diskriminering, kan de bli straffet for det. Da må forholdet anmeldes 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 kjennetegn for diskriminering

Diskriminering har tre kjennetegn:

1. Noen må ha blitt forskjellsbehandlet. Dette betyr at man 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. Man kan si at det

ikke foreligger en *god grunn* for forskjellsbehandlingen.

Diskriminering må ha alle disse tre kjennetegnene.

3.4 Forskjellsbehandling

Kjennetegn
nummer 1:

Forskjellsbehandling er det første av de tre kjennetegnene på 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 en person behandles 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 som ønsket å ansette en kvinne mellom 20 og 25 år av norsk nasjonal opprinnelse.

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 kom dårligere ut fordi de ikke kunne bade.

LDO sa at konsekvensen av 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 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.

3.5 Diskrimineringsgrunnlag

Kjennetegn nummer 2:

Det andre kjennetegnet er at forskjellsbehandlingen skjer på grunn av ett eller flere *diskrimineringsgrunnlag*.

Det er i loven bestemt at det er noen kategorier det ikke

Diskrimineringsgrunnlag

er lov til å forskjellsbehandle på grunnlag av. Disse kalles diskrimineringsgrunnlag.

Diskrimineringsgrunnlagene er:

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver (amming osv.)
- nedsatt funksjonsevne
- etnisitet (nasjonal opprinnelse, språk, hudfarge)
- religion
- livssyn (ateisme osv.)
- alder
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk (transseksualitet)

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.

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

Arbeidsforhold

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

3.6 Ingen lovlige unntak gjelder

Kjennetegn nummer 3:

Det tredje kjennetegnet 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 tilfelle 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.

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
inngripende

Forskjellsbehandlingen kan ikke være uforholdsmessig 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, unnlaterer eller ytringer som er ment å være eller føles krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med andre ord kan trakassering forklares som uønsket oppførsel som føles krenkende eller skremmende.

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.

Det betyr at hvis noen har ment å være krenkende gjennom seksuell oppmerksomhet, eller det *føles* krenkende for den som utsettes for det, er det seksuell trakassering etter loven.

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.

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.

Hva er seksuell

For at det skal være tale om seksuell trakassering, må

trakassering?

den seksuelle oppmerksomheten være uønsket. Om oppmerksomheten er uønsket kommer kun an på den subjektive oppfatningen til den personen oppmerksomheten er rettet mot. Subjektiv oppfatning sikter til hvordan den som er utsatt for oppmerksomheten, opplever det selv.

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 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.

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 klyper deg i rumpa eller berører deg på andre upassende måter, mot din vilje.

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

Dersom den seksuelle trakasseringen blir fysisk,

forhold voldelig eller truende, kan utøveren bli straffet etter straffeloven. Slike tilfeller bør anmeldes til politiet.

4.3 Hva er rasisme?

Trakassering eller diskriminering på grunnlag av etnisitet eller nasjonal opprinnelse er rasisme.

Rasisme er ulovlig og straffbart

Rasisme er forbudt og straffbart etter straffeloven § 185. Både skriftlige 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 det ofte kan skje diskriminering.

5.1 Utdanning og trossamfunn

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?

Svaret er nei. Likestillings- og diskrimineringsombudet (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.

**Menneske-
rettighetene**

Menneskerettighetene beskytter jenter 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. Trossamfunn må likevel overholde gjeldende lover og regler.

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

**Religiøse ledere
kan ikke
oppfordre til
vold**

Det er 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:

- Utlysning av stilling
- Intervju
- Ansettelse

- Omplussing
- Forfremmelse
- Opplæring
- Lønn
- Permisjon
- Oppsigelse og avskjed

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

Eksempel på diskriminering i arbeidslivet

En muslimsk kvinne ønsket å dra på pilegrimsreise (hajj). Hun jobbet på SFO og fikk ikke ta tre ukers ferie til å reise. SFO mente 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 graviditets-diskriminering

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, men da hun ble gravid sa hotellet at de ville ansette en annen kokk.

LDO mente at dette var diskriminering fordi grunnen til at hun ikke fikk jobben, var graviditeten. Dette er

ulovlig. 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 lurere 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 følte det var 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 ugyldig 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».

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

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.

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 husleietlysningen på 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 2013 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 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

Noen kvinner opplever at mannen deres ikke vil at hun skal ha jobb eller gå ut uten følge.

Er dette diskriminering?

Retten til å ikke 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

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.

Noen barn med minoritetsbakgrunn opplever at foreldrene 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, 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 for mer informasjon om JURK.

6.1.2 Diskriminering og Meglingsbenken

DiMe er et lavterskeltilbud som gir gratis juridisk rådgivning og meglingsbenken i rasisme- og diskrimineringssaker. De kan også bistå med å skrive klager og anmeldelser, og kan sortere saker til politiet, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Konfliktrådet.

Hvordan kontakte DiMe?

Du kan ringe til DiMe:
98 13 12 17

Du kan sende e-post:
dime@dhjelpen.no

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): 80 04 15 56
Telefon: 23 15 73 00
Du kan også sende SMS til 95 92 05 44.

Besøk:
Mariboegate 13, Oslo, 4 etasje.

Du kan sende brev:
Postboks 9297 Grønland, 0134 Oslo, Norge.

Du kan sende e-post:
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

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.

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.

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 8.0.

Hvordan kontakte DN?

Du kan sende e-post:
post@diskrimineringsnemnda.no

Du kan ringe DN:
Telefon: 90 93 31 25

Du kan besøke DN sin nettside:
www.diskrimineringsnemnda.no

7.0 MER OM KLAGEBEHANDLING I DISKRIMINERINGSNEMNDA

7.1 Hva kan du oppnå ved å klage?

Behandling i
diskriminerings-
nemnda er gratis

Diskrimineringsnemndas avgjørelse tar stilling til om det foreligger brudd på reglene om diskriminering, og si om du har blitt diskriminert. 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; at saken er godt opplyst fra begge sider og at begge parter blir hørt.

Saksbehandlingen i nemnda er som hovedregel 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, har partene *rett* til 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

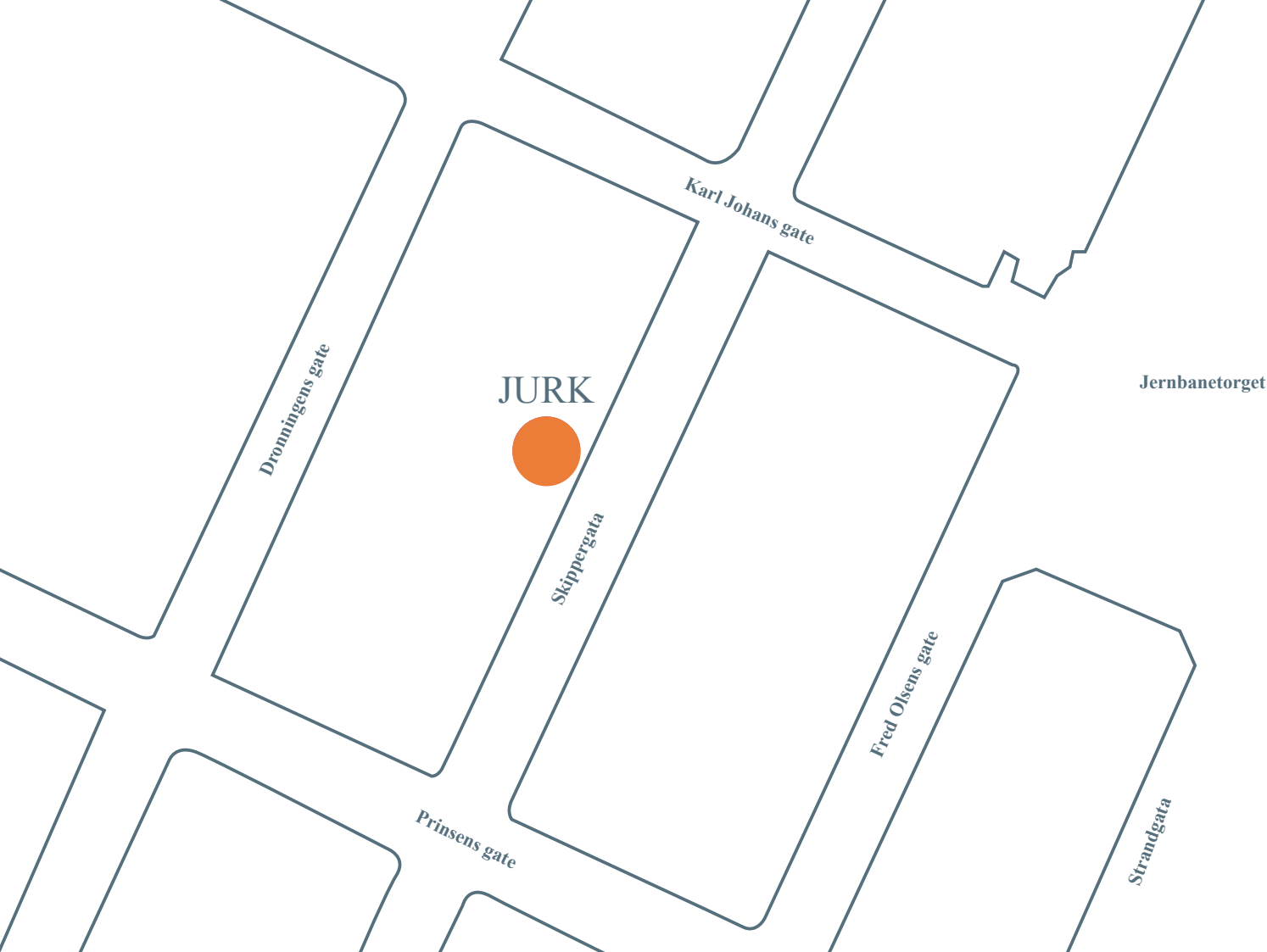
Saksbehandlingstiden i Diskrimineringsnemnda er cirka 9 måneder.

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
- Borettslagloven 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.lovdata.no



KONTAKT OSS

**Telefon:
22 84 29 50**

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

www.jurk.no

