

FORORD

Utgangspunktet i norsk rett er at alle skal ha **like muligheter og rettigheter i samfunnet**. Samtidig vet vi at det er forskjeller i befolkningen - mellom kvinner og menn, og mellom majoriteten og minoriteter.

Denne brosjyren er ett ledd i arbeidet med 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**.

Brosjyren er utarbeidet av Juridisk rådgivning for kvinner, JURK, i samarbeid med avdeling for Kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett, KVIBALD, ved det juridiske fakultet i Oslo.

Vi takker for nyttige innspill fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Organisasjon mot offentlig diskriminering (OMOD), OASEN-kvinner krysser grenser og Røde kors.

Hvis du har flere spørsmål eller kommentarer til brosjyren, ber vi deg vennligst ta kontakt med JURK. Kontaktinformasjon finner du under del 6.2.

Vi håper at brosjyren er til hjelp for deg.

Med vennlig hilsen

JURK og KVIBALD
Våren 2010

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	1
INNHALDSFORTEGNELSE	3
1.0 HVA BROSJYREN HANDLER OM	5
2.0 DISKRIMINERING	6
2.1 Hva er diskriminering?	6
2.2 Lovens diskrimineringsvern	7
2.3 Usaklig forskjellsbehandling er diskriminering	9
2.4 Forskjellsbehandling som gjør at du blir behandlet dårligere enn andre, er diskriminering	11
2.5 Forskjellsbehandling på grunn av et diskrimineringsgrunnlag, er diskriminering	12
2.6 Direkte og indirekte diskriminering	14
3.0 TRAKASSERING	16
3.1 Hva er trakassering?	16
3.2 Hva er rasisme?	17
4.0 ULIKE DISKRIMINERINGSSITUASJONER	18
4.1 Utdanning	18
4.2 Arbeid	20
4.2.1 Forbudt å diskriminere i arbeidslivet	20
4.2.2 Gravid og jobb	21
4.2.3 Jobbintervjuet	22
4.2.4 Klesdrakt på jobben	23
4.2.5 Jobb i trossamfunn	24
4.2.5 Deltidsansettelse	25
4.3 Bolig	26
4.4 Familien	27
4.4.1 Likestilling mellom kvinner og menn	27
4.4.2 Likestilling for barn	28
4.5 Innsjekking på hotell	29
4.6 Offentlige kontorer	30

5.0 KONSEKVENSENE AV DISKRIMINERING	31
6.0 HVA GJØR DU HVIS DU OPPLEVER DISKRIMINERING?	32
6.1 Hva gjør du?	32
6.2 Hvor kan du gå?	33
6.2.1 Likestillings- og diskrimineringsombudet	33
6.2.2 JURK	36
6.2.3 Kontoret for Fri rettshjelp	37
6.2.4 Juss-Buss	37
6.2.5 OMOD	38
7.0 Lovene	39

1.0 HVA BROSJYREN HANDLER OM

Har du opplevd diskriminering?

Har du noen gang opplevd å ikke bli ringt tilbake etter å ha vært på visning av en leilighet fordi du er utlending, 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 henvende deg for å få hjelp?

Da bør du lese denne brosjyren.

Del 2

Brosjyren handler om diskriminering.

Del 2 forklarer deg hva diskriminering er.

Del 3

I del 3 snakker vi om trakassering og rasisme.

Del 4

I del 4 beskriver vi noen forskjellige diskrimineringssituasjoner vi vet av erfaring at

Del 5 og 6

innvandrerkvinner ofte kommer opp i.

Helt til slutt, i del 5 og 6, forteller vi deg hva dine rettigheter er dersom du har blitt diskriminert og hvor du kan få hjelp.

2.0 DISKRIMINERING

2.1 Hva er diskriminering?

Diskriminering er det samme som **usaklig forskjellsbehandling**.

Å forskjellsbehandle vil si å behandle noen **dårligere enn andre på grunn av** religion, hudfarge, nasjonal opprinnelse, etnisitet, kjønn, livssyn, funksjonshemming eller lignende.

Praksis og forskning viser at kvinner, ofte har en dårligere stilling i samfunnet, enn menn.

Innvandrerkvinner møter oftere problemer med diskriminering enn norske kvinner. Dette henger sammen med at de både er **kvinner og utlendinger**. I praksis har mange problemer med å få jobb.

FNs kvinnekomite har bedt Norge om å informere bedre om kvinners diskrimineringsvern. FN mener at kunnskap er en forutsetning for å skape et mer likestilt og likeverdig samfunn.

2.2 Lovens diskrimineringsvern

**Forskjells-
behandling
uten en
saklig
grunn**

Diskriminering betyr at du blir forskjellsbehandlet uten at det er noen **saklig grunn** til det.

Diskriminering gjør at du ikke får de samme rettighetene og mulighetene som andre.

Et eksempel på diskriminering er at du mister jobben fordi du er gravid.

Forskjellsbehandling kan føles urettferdig og nedverdiggende.

Men hva skal til for at noen er diskriminert?

DISKRIMINERING har tre kjennetegn:

1. Usaklig

1. Forskjellsbehandlingen er **usaklig**.

**2. Dårligere
behandling**

2. Forskjellsbehandlingen medfører at du **blir behandlet dårligere** enn andre i lignende situasjon.

3.

**Diskrimin-
erings-
grunnlag**

3. Forskjellsbehandlingen finner sted på grunnlag av et eller flere **diskrimineringsgrunnlag**. For eksempel på grunn av at du er kvinne eller er innvandrere.

Diskriminering må ha alle tre kjennetegnene.

Forbudt å diskriminere	DET ER FORBUDT Å DISKRIMINERE I NORGE.
Menneskerettighetene	Det er også forbudt å diskriminere etter menneskerettighetene . For eksempel sier rasediskrimineringskonvensjonen at du har krav på ikke å bli diskriminert på grunn av etnisitet. Kvinnediskrimineringskonvensjonen verner deg mot diskriminering på grunn av kjønn.
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 som kan gi erstatning.
Straff	Hvis noen utsetter deg for rasisme eller annen grov diskriminering, kan de bli straffet for det. I så fall må forholdet anmeldes til politiet.
LDO	Det er opprettet et ombud, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) , som kan gi deg råd og veiledning i diskrimineringsaker. De kan også behandle klager om påstått diskriminering.

2.3 Usaklig forskjellsbehandling er diskriminering

Usaklig er uten saklig grunn Det er **usaklig forskjellsbehandling** som er diskriminering. At noe er usaklig, betyr at det ikke finnes noen god og saklig grunn til forskjellsbehandlingen.

Men hva er en god og saklig grunn for å forskjellsbehandle?

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. Kvinnen snakket lite norsk foreløpig. Kirken ville ikke ansette henne fordi hun snakket dårlig norsk. De mente at dette var en god og saklig grunn for å ikke ansette henne.

Kvinnen følte seg urettferdig behandlet. Hun mente at hun ikke trengte å snakke godt norsk for å vaske.

LDO sa at det ikke var en god og saklig grunn at hun måtte kunne norsk, når hun skulle vaske. Dette var derfor diskriminering.

Hvordan vet du om det er god og saklig grunn til å forskjellsbehandle?

Nødvendig Når du skal vurdere om forskjellsbehandlingen er saklig, ser du på om den er **nødvendig og Hensiktsmessig** **hensiktsmessig** for å oppnå et saklig og godt formål.

Forskjellsbehandlingen er ikke nødvendig om målet kan oppnås på andre måter.

Uforholdsmessig Forskjellsbehandlingen må heller ikke være **uforholdsmessig inngripende** overfor deg. Uforholdsmessig inngripende betyr at handlingen må være verre for deg som blir forskjellsbehandlet, enn viktigheten av å oppnå målet ved forskjellsbehandling.

Søk hjelp Det kan være vanskelig å finne ut av om noe er usaklig forskjellsbehandling. Du bør **oppsøke hjelp** hvis du er i tvil om du har blitt diskriminert.

2.4 Forskjellsbehandling som gjør at du blir behandlet dårligere enn andre, er diskriminering

Dårligere behandlet Det er bare forskjellsbehandling som er usaklig og som gjør at du **blir behandlet dårligere enn andre** i liknende situasjon som er diskriminering.

Men hva betyr det å bli behandlet dårligere enn andre i liknende situasjon?

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

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

Viljen til den som behandler deg dårlig Det er **ikke** nødvendig at den som har forskjellsbehandlet deg, ønsket at du skulle komme i en dårligere stilling. Det er tilstrekkelig at du faktisk har kommet dårligere ut. Det er virkingen av handlingen det kommer an på.

2.5 Forskjellsbehandling på grunn av et diskrimineringsgrunnlag, er diskriminering

Diskrimineringsgrunnlag

For at forskjellsbehandling skal kunne regnes som diskriminering, må den være foretatt på grunn av ett eller flere **diskrimineringsgrunnlag**.

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

Forskjellsbehandling må i tillegg være usaklig og gjøre at du blir dårligere behandlet enn andre i lignende situasjon.

Eksempel

Hvis du ikke får **leie en leilighet** fordi du er utlending, kan dette være diskriminering. Diskrimineringen har da skjedd **på grunn av at du kommer fra et annet land eller har en annen religion**.

Diskrimineringsgrunnlagene etter norsk rett er:

- **kjønn** (kvinne og mann)
- **nedsatt funksjonsevne** (blind, sitter i rullestol osv.)
- **etnisitet** (afrikaner, kineser, nordmann osv.)
- **nasjonal opprinnelse** (hvor man kommer fra)
- **hudfarge** (brun, svart, hvit osv.)
- **språk** (engelsk, norsk, urdu osv.)
- **religion** (kristendom, islam, hinduismen osv.)
- **alder** (gammel eller ung)
- **seksuell orientering** (lesbisk og homofil)
- **Politisk syn**
- **Livssyn**
- **Medlemskap i arbeidstakerorganisasjon** (fagforening)

2.6 Direkte og indirekte diskriminering

Diskriminering gjelder **både**:

Direkte
Indirekte

1. Handlinger som **er** diskriminerende (direkte diskriminering) og
2. Handlinger som **virker** diskriminerende (indirekte diskriminering).

Men hva betyr direkte og indirekte diskriminering?

Eksempel

Direkte
diskriminering

Et eksempel på **direkte diskriminering** er en sak fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) om en annonse fra et flyselskap. Flyselskapet 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 diskriminering og ulovlig.

Eksempel Et eksempel på **indirekte diskriminering** er en sak fra LDO om en svømmehall hvor det var et påbud om å bruke "vanlig" badetøy. Det vil si badedrakt, badeshorts eller bikini.

Indirekte diskriminering

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**.

3.0 TRAKASSERING

3.1 Hva er trakassering?

Plagsom og krenkende oppførsel

Trakassering er oppførsel noen har overfor deg, som **krenker din verdighet og føles plagsom**. Krenkende betyr at du føler deg tråkket på.

Trakassering er forbudt

Diskrimineringsloven og likestillingsloven **forbyr trakassering** på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering eller funksjonshemning.

Eksempel

Mobbing kan være trakassering. Mobbing kan være at noen baksnakker deg eller kommer med negative kommentarer. Mobbing på jobb er forbudt etter arbeidsmiljøloven.

Eksempel

Mange innvandrerkvinner som ønsker å leve etter vestlige normer, forteller om at de opplever trakassering fra eget miljø. For eksempel får noen muslimske kvinner ekle bemerkninger hvis de går uten hijab.

Denne typen mobbing er trakassering, og er forbudt.

Seksuell trakassering

Noen kvinner opplever at de blir seksuelt trakassert på jobb.

Seksuell trakassering kan være muntlig eller fysisk, og omfatter blant annet blikk, berøring, kommentarer og visning av bilder. **Seksuell trakassering er forbudt.**

Eksempel Et eksempel på seksuell trakassering kan være at sjefen din klyper deg i baken eller berører deg på andre upassende måter, mot din vilje.

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

Trakassering er alltid diskriminering.

Vold Dersom trakasseringen blir fysisk voldelig, kan personen bli straffet. Det må i så fall anmeldes til politiet.

3.2 Hva er rasisme?

Rasisme **Meget grov** trakassering som går på din hudfarge eller hvor du kommer fra, er rasisme.

Staff **Rasisme er forbudt** og straffbart etter straffeloven §135a. Både skriftlig og muntlige ytringer kan bli straffet med bøter eller fengsel.

Anmeldelse Hvis du opplever rasisme må du **anmelde det til politiet**. Politiet kan hjelpe deg med anmeldelse.

4.0 ULIKE DISKRIMINERINGSSITUASJONER

I denne delen av brosjyren kommer vi med konkrete eksempler på diskriminering fra ulike områder. Vi stiller spørsmål vi tror er relevante for deg, og forsøker å gi svar.

4.1 Utdanning

Mange jenter opplever at foreldrene prioriterer utdannelsen til brødrene er deres egen - *er det lov å forskjellsbehandle barn i forhold til utdanning?*

Jenter og gutter har lik rett til utdanning

Jenter og gutter og kvinner og menn har **lik rett til utdanning**.

De har derfor 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.

Religiøse skoler

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

Kan skolene lære bort slike verdier?

Svaret er nei. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Klagenemnda har sagt nei til skolebøker hvor det står at jenter og kvinner skal være underdanige og adlyde menn.

Dette gjelder i alle skoler, også religiøse skoler.

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

Eksempel

I en sak om kristne skolebøker ble menn og kvinner som far og mor, fremstilt som ulike, både når det gjaldt personlighet, evner og ansvar. Far ble fremstilt som leder og overordnet.

I en av oppgavene i boken, skulle elevene streke under det beste av ordene i parentes, til setningen:

"(Hustruer, Hunder og Katter) skal adlyde sine ektemenn."

LDO uttalte at lærebøkene var diskriminerende og et brudd på likestillingsloven. **Kvinner og menn og jenter og gutter har krav på å bli fremstilt som likestilte.**

Trossamfunn

Selv om kvinner og menn har lik verdi etter loven, er det mange som mener at loven ikke gjelder i religiøse samfunn. Religiøse samfunn eller trossamfunn betyr for eksempel en kirke, moské eller tempel.

Loven trekker opp grenser for trossamfunnenes adgang til å forskjellsbehandle kvinner og menn.

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

Det er grenser for hva en prest, en imam eller en annen religiøs leder kan si.

Eksempel En religiøs leder har ikke rett til å trakassere kvinner. Trakassering står det mer om under del 3. En religiøs leder kan heller ikke oppfordre til vold i hjemmet mot "ulydige" kvinner eller barn.

4.2 Arbeid

4.2.1 Forbudt å diskriminere i arbeidslivet

Forbudt å diskriminere i arbeidslivet Det er ikke lov til 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
- Opphør (at du må slutte i jobben)

Eksempel En muslimsk kvinne **ønsket å dra på pilgrimsreise** (hajj). Hun jobbet på SFO og fikk ikke ta tre ukers ferie til å reise. SFO mente at hensynet til barna tilsa at hun ikke kunne være borte så lenge.

Hun klaget til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

LDO sa at dette var **indirekte diskriminering** fordi kvinnen ikke fikk en individuell vurdering av om hun kunne ta fri. Hun ble derfor **behandlet dårligere enn andre** fordi hun var **religiøs**. SFO hadde **ikke saklig grunn** til å nekte henne ferie.

4.2.2 Gravid og jobb

Forbudt å diskriminere på grunn av graviditet

Det er ikke lov til å diskriminere kvinner på grunn av graviditet eller fødsel.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har kommet med uttalelser i mange saker som handler om graviditet og jobb.

Eksempel

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

kokk.

Kvinnen gikk til LDO for å få hjelp.

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

4.2.3 Jobbintervjuet

Ikke lov til å spørre om religion eller politikk Det er ikke lov til å spørre om religion eller politisk mening i et jobbintervju.

Har du opplevd å bli spurt om du er religiøs i et jobbintervju?

Eksempel Det opplevde en kvinne da hun søkte på jobb på Universitet i Oslo. I Intervjuet ble kvinnen spurt om hvilken religion hun tilhørte. Da kvinnen svarte at hun var muslim, spurte intervjueren om hvilke matvaner hun hadde. Kvinnen mistet selvtilliten under intervjuet og følte i etterkant at hun var blitt diskriminert.

Hun søkte juridisk hjelp og det ble uttalt at hun hadde blitt diskriminert.

4.2.4 Klesdrakt på jobben

Forbudt å diskriminere på grunn av klesdrakt

Mange lurer på hvilken rett de har 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 å gå uten hijab.

Rett til å velge

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 med andre, selv om du er kledd annerledes.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har behandlet flere saker som gjelder **hvilken rett kvinner har til å gå med hijab på jobb**. Det LDO sier i disse sakene vil også gjelde for andre religiøse plagg.

Eksempel

En muslimsk kvinne 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 gå uten hijab.

Kvinnen følte det for krenkende og uverdigg å ta av hijaben. Hun mente at hun ble behandlet annerledes enn de som ikke gikk med hijab, og at oppsigelsen var diskriminering.

Kvinnen kontaktet LDO. LDO sa at dette var **diskriminering og at kvinnen hadde rett til å bruke hijab på arbeidsplassen.**

Diskrimineringsgrunnlaget var kjønn og religion.

Unntak for saklig grunn

Dersom man skal nekte noen å bruke religiøse hodeplagg eller symboler, må det begrunnes saklig.

Eksempel

I forhold til noen arbeidsoppgaver er det behov for **sikkerhet**. I slike jobber kan arbeidsgiver nekte sine ansatte og bære personlige og/eller religiøse symboler. Dette gjelder yrker hvor man må bære hjelm eller verneutstyr.

4.2.5 Jobb i trossamfunn

Forbudt å diskriminere i trossamfunn

Har religiøse institusjoner adgang til å skille mellom kvinner og menn når de skal ansette folk til å jobbe?

Ingen trossamfunn kan i utgangspunktet skille mellom kvinner og menn eller søkere fra forskjellige religioner ved ansettelse.

Ved ansettelse kan trossamfunn bare skille mellom kvinner og menn når stillingen henger **nært sammen med religiøst definerte oppgaver** som bare kan utøves av ett kjønn.

Eksempel Dette betyr at kirken ikke kan bestemme om det er mann eller kvinne som skal vaske kirken.

4.2.5 Deltidsansettelse

Forbudt å diskriminere på grunn av 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 (37,5 timer i uken).

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

Når du jobber deltid har du **de samme rettighetene** som heltidsansatte arbeidstakere. Dette betyr at du skal ha samme pensjonsrettigheter som heltidsansatte, men etter den tiden du arbeider. Dette betyr at hvis du for eksempel jobber 50% får du bare 50% av pensjonsrettighetene.

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

4.3 Bolig

Forbudt å diskriminere på grunn av etnisitet eller kjønn på boligmarkedet

Mange innvandrere opplever at det kan være vanskelig å leie eller kjøpe en bolig. Bolig betyr hus eller leilighet.

Har utleier lov til å legge vekt på at du er innvandrer, når han skal leie ut?

Det er ikke lov til å diskriminere på grunnlag av etnisitet eller kjønn ved leie eller kjøp av bolig.

Eksempel på kjøp av bolig

Et eksempel fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda 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 etnisk norsk familie. Eieren sa at de ikke turte å selge til utlendinger fordi de ikke ville ha "trøbbel".

Familien mente at dette var diskriminering og oppsøkte hjelp.

Det ble uttalt at den iranske familien ikke hadde fått kjøpe huset fordi de var utlendinger, og at de derfor var **behandlet dårligere** enn etnisk norske familier. At familien var utlendinger og at selgeren var redd for "trøbbel" var ikke **saklig grunn** til å nekte dem å kjøpe huset.

Dette var diskriminering.

**Eksempel
på leie av
bolig**

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

Det er ikke lov til å skrive i husleieutlysningen på nettsiden www.finn.no at huseieren bare vil ha norske statsborgere.

4.4 Familien

4.4.1 Likestilling mellom kvinner og menn

Mange innvandrerkvinner opplever at mannen deres ikke vil at de skal jobbe eller gå ut uten følge.
- Er dette diskriminering?

**Forbudt å
diskriminere i
familien**

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.

Eksempel 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.

4.4.2 Likestilling for barn

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

Forbudt å diskriminere barn i familien

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.

Mange innvandrerkvinner opplever at ektemennene deres har hjertet i hjemlandet. Familien ønsker derfor 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.

Barns rett til å bli hørt og å være med på å bestemme Når foreldre skal ta avgjørelse 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.

4.5 Innsjekking på hotell

Lik rett til å sjekke inn på hotell **Innsjekking på hotell** kan være et problem for kvinner med utenlandsk utseende. Mange har opplevd å bli nektet adgang fordi de på grunn av sitt utseende blir assosiert med prostituerte.

Er det lov til å nekte kvinner adgang av slike grunner?

Eksempel Et eksempel fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Klagenemnda er to asiatiske kvinner som ville ta inn på et hotell i Oslo.

De to kvinnene ble med henvisning til reglementet, nektet adgang fordi de bodde i nærheten av Oslo. Bakgrunnen for denne reglen var at hotellet ikke ønsket narkomane og prostituerte på hotellet. Kvinnene mente at de var blitt antatt å være

prostituerte, fordi de var kvinner og kom fra Asia.

Kvinnene, som mente de var diskriminert, klaget saken inn til LDO. LDO og Klagenemnda uttalte at det her var skjedd det som kalles for **kryssdiskriminering**. Kvinnene var blitt **usaklig forskjellsbehandlet og dårligere behandlet enn andre**, fordi de var kvinner og kom fra et annet land. Altså var **diskrimineringsgrunnlagene** både kjønn og etnisitet.

4.6 Offentlige kontorer

Forbudt å diskriminere i det offentlige

Mange innvandrerkvinner forteller at de opplever forskjellsbehandling på offentlige kontorer som for eksempel NAV.

Ingen offentlige kontorer har lov til å diskriminere.

Diskrimineringen er forskjellsbehandling som:

1. Er usaklig,
2. Gjør at du blir behandlet dårligere enn andre i liknende situasjon og
3. Faller inn under et av diskrimineringsgrunnlagene.

Offentlige ansatte eller institusjoner har ikke lov til å diskriminere.

5.0 KONSEKVENSENE AV DISKRIMINERING

Klage på diskriminering Hvis du opplever diskriminering kan du klage til **Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)** eller domstolen.

Økt oppmerksomhet Når du klager på diskriminering er du med på å **øke oppmerksomheten rundt diskriminering**. På denne måten hjelper du til med å skape et mindre diskriminerende samfunn.

Slutt på diskriminering Hvis LDO finner ut at det har skjedd diskriminering, kan de be den som har diskriminert deg, om å **slutte å diskriminere**. LDO kan også oppfordre deg og motparten til å **komme til enighet om en løsning**.

Erstatning Du kan få **erstatning og oppreisning** fra den som har diskriminert deg. Erstatning og oppreisning er kompensasjon i form av penger.

Hvis du ønsker erstatning og oppreisning **må du gå til domstolen**. Da må du ha advokat. Dette kan ta tid og koste penger, men det finnes gratis rettshjelp.

LDO og JURK kan gi deg råd og veiledning om en slik prosess.

6.0 HVA GJØR DU HVIS DU OPPLEVER DISKRIMINERING?

6.1 Hva gjør du?

Husk! Det som er **viktig å huske på**, når du mener at du har blitt diskriminert og skal be om hjelp er:

Hva har skjedd?

- Tenk igjennom **hva som har skjedd**. Skriv gjerne ned det som har hendt, for å huske det bedre.

Hvorfor?

- **Hvorfor mener du at du har blitt diskriminert?** Er det på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn, hudfarge, religion, seksuell orientering, alder, funksjonshemming eller lignende?

Bevis

- Har du **dokumentasjon** som kan være bevis på det som har hendt. Eksempler på dokumentasjon er e-post, brev, vitner og lignende. Dokumentasjon er viktig fordi du må **sannsynliggjøre** at diskriminering har skjedd.

6.2 Hvor kan du gå?

LDO Hvis du blir utsatt for diskriminering kan du kontakte **Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)**.

Andre organisasjoner Det finnes også **mange organisasjoner** som kan hjelpe deg, hvis du opplever diskriminering.

Nedenfor gir vi deg informasjon om de ulike stedene du kan få hjelp.

6.2.1 Likestillings- og diskrimineringsombudet

LDO *Hva er Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)?*

- LDO gir generelle **råd og veiledning** om rettigheter du har.
- LDO kan gi en vurdering av **om du er utsatt for ulovlig diskriminering**.
- LDO gir råd om **hvordan du kan gå fram** i en diskrimineringssak.
- LDO **behandler klager** og gir uttalelser om det har skjedd ulovlig diskriminering.
- LDO **har taushetsplikt** og det er derfor trygt å kontakte LDO.

Hvordan kontakter du LDO?



Du kan **besøke** LDO:

Kontoret holder åpent fra kl. 08.00-15.00 i perioden 15. mai - 14. september og fra kl. 08.00-15.45 resten av året.

Adresse: **Mariboegate 13, 4 etg.**



Du kan **ringe** til LDO:

Grønt nummer: **800 41 556**

Telefon: 23 15 73 00

Faks: 23 15 73 01

Du kan også sende SMS til 95 92 05 44.



Du kan **sende klage** til LDO:

Postboks 8048 Dep

N-0031 Oslo

Norge

Du kan også benytte e-post: **post@ldo.no**

Klage til LDO

Hva skal en klage inneholde?

- Kort om **hva som har skjedd**.
- Fortell **hvorfor du mener at du har blitt diskriminert** på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn, hudfarge, religion, seksuell orientering, alder, funksjonshemming eller lignende.
- Send med **dokumenter** som du mener er viktige.
- Oppgi **navnet og adressen** til den som har behandlet deg dårlig.

For mer informasjon om LDO kan du se på deres nettsider: **www.ldo.no**.

6.2.2 JURK

JURK

Hva er Juridisk rådgivning for kvinner, JURK?

- JURK er et uavhengig rettshjelpstiltak som drives av **kvinnelige jusstudenter**.
- JURK gir **råd og veiledning** om lover og regler.
- JURK kan hjelpe deg med hvor du kan få hjelp.
- JURK tar inn saker ved at kvinner kontakter JURK på telefon eller ved personlig oppmøte, og på informasjonsmøter.
- JURK **har taushetsplikt** og du skal derfor kunne stole på oss og føle deg trygg når du snakker med oss.

Hvordan kontakter du JURK?



Du kan **besøke** JURK:

Arbins gate 7 i Oslo

Tirsdag kl. 17-20

Onsdag kl. 12-15



Du kan **ringe** til JURK:

Telefon: **22 84 29 50**

Mandag kl. 09-15

Tirsdag kl. 17-20

Onsdag kl. 09-15



Du kan **skrive brev** til JURK:
Arbinsgate 7, 0254 OSLO

Fax: 22 84 29 51

For mer informasjon om JURK kan du se på JURKs nettsider: **www.jurk.no**.

6.2.3 Kontoret for Fri rettshjelp

Kontoret for Fri rettshjelp kan gi deg gratis rådgivning. De har drop-in fra mandag til torsdag mellom kl.16.00- 19.30.

Besøke

Adresse: **Storgata 19.**

Ring

Telefon: **23 48 79 00.**

6.2.4 Juss-Buss

Juss-Buss er en studentdrevet rettshjelpstiltak, som gir gratis rettshjelp.

Juss-Buss tar imot nye henvendelser hver mandag fra kl. 10.00 til 15.00, og hver torsdag fra kl. 17.00 til 20.00.

Du kan rette din henvendelse på følgende måter:

Ringe Du kan **ringe** til Juss-Buss:
22 84 29 00

Besøke Du kan **besøke** Juss-Buss:
Arbins gate 7
0253 Oslo

For mer informasjon om Juss-Buss kan du se på deres hjemmesider: **www.jussbuss.no**.

6.2.5 OMOD

OMOD er organisasjon mot offentlig diskriminering. OMOD kan hjelpe deg i diskrimineringsaker.

Du kan kontakte OMOD på følgende måter:

Ringe Du kan **ringe** til OMOD
Telefon: 22 20 87 97

Skrive Du kan sende **skriftlige henvendelser** til OMOD:
Postadresse: Pb. 4633 Sofienberg, 0506 Oslo

For mer informasjon om OMOD kan du se på deres hjemmesider: **www.omod.no**.

7.0 Lovene



Diskrimineringsvernet er hjemlet i mange lover. Nedenfor følger en liste over alle lovene.

- Likestillingsloven 9.juni nr.45 1978
- Menneskerettsloven 21.mai nr.30 1999
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven nr.42 2008
- Arbeidsmiljøloven nr.63 2005 kap 13
- Diskrimineringsombudsloven nr.40 2005
- Straffeloven av 22.mai 1902 nr.10 §349a
- Diskrimineringsloven nr.33 2005
- Husleieloven nr.17 1999 §1-8
- Borettslag loven av 6.juni 2003 nr.39
- Boligbyggelagsloven av 6.juni 2003 nr.38
- Eierseksjonsloven 23.mai 1997 nr.31
- Straffeloven av 22.mai 1902 nr.10

Disse lovene kan du finne på www.lovdata.no eller www.ldo.no.

Vi håper denne brosjyren har vært til nyttig lesning for deg.

Ta kontakt dersom du har flere spørsmål.