

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 takker for gode innspill fra øvrige medarbeidere i JURK.

Vi håper at brosjyren er til hjelp for deg.

Oslo, januar 2018.

Vilde Jalleni Tennfjord
Maria de Michelis Sperre

Brosjyren er revidert høsten 2017 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	3
1.1 Brosjyrens formål	3
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
3.3.1 Forskjellsbehandling	7
3.3.2 Diskrimineringsgrunnlag	8
3.3.3 Ingen lovlige unntak gjelder	9
3.4 Direkte og indirekte diskriminering	10
4. TRAKASSERING OG RASISME	12
4.1 Hva er trakassering?	12
4.2 Seksuell trakassering	13
4.3 Hva er rasisme?	14
5. ULIKE DISKRIMINERINGSSITUASJONER	14
5.1 Utdanning	15
5.2 Arbeid	16
5.2.1 Forbudt å diskriminere i arbeidslivet	16
5.2.2 Graviditet og jobb	17
5.2.3 Jobbintervjuet	17
5.2.4 Klesdrakt på jobben	18
5.2.5 Jobb i trossamfunn	19
5.2.6 Deltidsansettelse	20
5.3 Bolig	21
5.4 Særlig om diskriminering av innvandrerkvinner	22
5.4.1 Offentlige kontorer	22
5.4.2 Innsjekking på hotell	22
5.4.3 Likestilling mellom kvinner og menn	23
5.4.4 Likestilling for barn	23
6. HVA KAN DU GJØRE HVIS DU HAR OPPLEVD DISKRIMINERING?	24
6.1 Søk hjelp	24
6.1.1 JURK	24
6.1.2 OMOD	25
6.2 Send klage til LDN	26
7.0 NORSKE LOVER SOM OMHANDLER DISKRIMINERING	27
8.0 KILDER	28

	1.INNLEDNING
	<p>1.1 Brosjyrens formål</p> <p>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.</p> <p>Denne brosjyren er et ledd i arbeidet for å bekjempe diskriminering. Vi ønsker å gjøre dette ved å gi informasjon om diskrimineringsvernet.</p> <p>Tanken er at når du vet mer om hvilken beskyttelse loven gir deg, vil du også benytte deg av reglene og hevde dine rettigheter.</p>

	2. HVA BROSJYREN HANDLER OM
<p>Kapittel 3</p> <p>Kapittel 4</p> <p>Kapittel 5</p> <p>Kapittel 6</p> <p>Kapittel 7</p>	<p>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?</p> <p>Har du opplevd at noen kaller deg ubehagelige ting, eller at mannen din synes sønnen deres skal få gjøre flere ting enn datteren deres?</p> <p>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.</p> <p>Kapittel 3 forklarer deg hva diskriminering er generelt.</p> <p>I kapittel 4 snakker vi om trakassering og rasisme.</p> <p>I kapittel 5 har vi beskrevet noen ulike diskrimineringssituasjoner vi vet at kvinner ofte kommer opp i.</p> <p>I kapittel 6 forteller vi deg hvor du kan få hjelp hvis du opplever diskriminering.</p> <p>Til slutt viser vi hvilke lover som ligger til grunn for diskrimineringsvernet i brosjyrens kapittel 7.</p>

	3. DISKRIMINERING
	3.1 Hva er diskriminering?
	<p>Diskriminering er det samme som usaklig forskjellsbehandling.</p> <p>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.</p> <p>Diskriminering gjør at du ikke får de samme rettighetene og mulighetene som andre.</p> <p>For eksempel kan diskriminering være at du mister jobben fordi du er gravid.</p> <p>Praksis og forskning viser at kvinner ofte har en dårligere stilling i samfunnet enn menn, og at de oftere opplever å bli diskriminert.</p> <p>Innvandrerkvinner møter oftere på problemer med diskriminering enn norske kvinner. De kan oppleve diskriminering både fordi de er kvinner og har bakgrunn fra et annet land. For eksempel kan det være vanskelig å få jobb. I kapittel 5.7 kan du lese mer om typiske situasjoner hvor innvandrerkvinner blir diskriminert.</p> <p>FN har bedt Norge om å informere bedre om kvinners diskrimineringsvern. FN mener at denne kunnskapen er en forutsetning for å kunne skape et mer likestilt og likeverdig samfunn.</p>

	3.2 Diskriminering er ulovlig
Det er forbudt å diskriminere	Det er forbudt å diskriminere i henhold til norsk lov.
Menneskerettighetene	Det er også forbudt å diskriminere etter menneskerettighetskonvensjonene, som Norge må følge.
	Du har rett til å si fra 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 som kan gi erstatning. Hvis noen utsetter deg for rasisme eller annen grov diskriminering, kan de bli straffet for det. I så fall må forholdet anmeldes til politiet.
Straff	
	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.
Tre kjennetegn for diskriminering	<i>Hva skal egentlig til for at noe er diskriminering?</i> Diskriminering har tre kjennetegn: 1. Forskjellsbehandling. Dette betyr at du blir behandlet dårligere enn andre i liknende situasjon. 2. Forskjellsbehandlingen må være på grunn av et eller flere diskrimineringsgrunnlag.

	<p>3. Ingen lovlige unntak kan gjelde.</p> <p>Diskriminering må ha <u>alle disse tre kjennetegnene</u>.</p>
	3.3.1 Forskjellsbehandling
Kjennetegn nummer 1:	
Forskjellsbehandling	<p>Forskjellsbehandling er det <u>første</u> av de tre kjennetegnene for diskriminering. Forskjellsbehandling betyr at man blir behandlet ulikt sammenliknet med en annen person.</p> <p>For at det skal være forskjellsbehandling etter loven, må den man sammenlikner seg med, og blir behandlet annerledes enn, være i en liknende situasjon.</p>
Dårligere stilling	<i>Hva betyr det å bli behandlet dårligere?</i>
Eksempel på at man blir dårligere behandlet enn andre i tilsvarende situasjon	<p>En kvinne og en mann søker på en jobb. Begge har samme utdanning og erfaring (kvalifikasjoner). De er i liknende situasjon. Én får jobben. Den som ikke får jobben, blir behandlet dårligere enn den andre.</p> <p>For å finne ut om du har blitt dårligere behandlet enn noen andre, må du sammenlikne din egen situasjon med andre i samme situasjon.</p> <p>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.</p> <p>Selv om man føler seg dårligere behandlet enn andre, må man trekke en grense mot bagatellmessige forhold.</p>

	3.3.2 Diskrimineringsgrunnlag
Kjennetegn nummer 2:	
Diskriminerings grunnlag	<p>Det <u>andre</u> kjennetegnet er at forskjellsbehandlingen er gjort på grunnlag av ett eller flere av diskrimineringsgrunnlag.</p> <p>Det er i loven bestemt at det er noen kategorier det ikke er lov til å forskjellsbehandle på grunnlag av. Disse kalles diskrimineringsgrunnlag.</p> <ul style="list-style-type: none"> • kjønn (kvinne og mann) • graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon • omsorgsoppgaver (amming osv.) • 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.) • livssyn • seksuell legning (lesbisk og homofil) • kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk <p>I arbeidsforhold er det i tillegg forbudt å diskriminere på grunnlag av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • politisk syn • alder (gammel eller ung) • medlemskap i arbeidstakerorganisasjon <p>Hvis du ikke får leie en leilighet fordi du er innvandrer, kan dette være diskriminering.</p> <p>Diskrimineringsgrunnlaget kan da for eksempel være etnisitet eller nasjonal opprinnelse.</p>
Eksempel	

	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:	
	<p>Det <u>tredje</u> kjennetegnet er at det ikke gjelder noen lovlige unntak. Forskjellsbehandling er bare lov hvis den er «saklig», «nødvendig» og «ikke uforholdsmessig».</p> <p><u>Alle disse kravene må være oppfylt for at forskjellsbehandlingen skal være lovlig.</u></p>
Saklig	<p>Krav til saklig forskjellsbehandling</p> <p>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.</p>
Eksempel	<p>I en sak fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) hadde en kvinne søkt på en jobb som vaskehjelp i en kirke.</p> <p>Kvinnen hadde nettopp flyttet til Norge. Kvinnen snakket foreløpig lite norsk. 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.</p>

<p>Nødvendig</p> <p>Forholdsmessig</p> <p>Oppsøk hjelp</p>	<p>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 ulovlig diskriminering.</p> <p>Krav til nødvendig forskjellsbehandling</p> <p>At noe er nødvendig må være noe mer enn at det er ønskelig. Forskjellsbehandlingen er ikke nødvendig hvis målet kan nås på annen måte enn ved å forskjellsbehandle.</p> <p>Krav til forholdsmessighet</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>3.4 Direkte og indirekte diskriminering</p>
	<p>Både direkte og indirekte forskjellsbehandling kan være diskriminering.</p> <p>1. Direkte forskjellsbehandling er at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon.</p>

<p>Eksempel på direkte diskriminering</p>	<p>2. Indirekte forskjellsbehandling er enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløtelse som vil stille en person dårligere enn andre.</p> <p><i>Men hva betyr egentlig direkte og indirekte diskriminering?</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Eksempel på indirekte diskriminering</p>	<p>Et eksempel på indirekte diskriminering er en sak fra LDO om en svømmehall som hadde et påbud om å bruke "vanlig" badetøy. Det vil si badedrakt, badeshorts eller bikini.</p> <p>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.</p> <p>Regelen var lik for alle, men gjorde likevel at disse kvinnene kom dårligere ut fordi de ikke kunne bade.</p> <p>LDO sa at konsekvensen av forbudet var diskriminerende for de muslimske kvinnene. Dette var</p>

derfor indirekte diskriminering.

4. TRAKASSERING OG RASISME

4.1 Hva er trakassering?

Uønsket og krenkende adferd

Trakassering er uønsket oppførsel som krenker din verdighet og føles plagsom. 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, 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 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.

Dersom trakasseringen blir fysisk voldelig, kan personen

Vold er straffbart	bli straffet.
	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?	<p>For at det skal være tale om seksuell trakassering, må den seksuelle oppmerksomheten være uønsket. Om oppmerksomheten er uønsket beror på den subjektive oppfatningen til den oppmerksomheten er rettet mot.</p> <p>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.</p> <p>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 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</p>

<p>Eksempel på seksuell trakassering</p> <p>Seksuell trakassering er forbudt overalt</p> <p>Vold er straffbart</p>	<p>negativ seksuell oppmerksomhet.</p> <p>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.</p> <p>Seksuell trakassering kan skje på gata, hjemme, på jobben, på et offentlig kontor osv. Uansett hvor trakassering skjer, er det forbudt.</p> <p>Dersom den seksuelle trakasseringen blir fysisk voldelig, kan personen bli straffet.</p>
	<p>4.3 Hva er rasisme?</p>
<p>Rasisme er ulovlig og straffbart</p> <p>Anmelde til politiet</p>	<p>Meget grov trakassering som retter seg mot din hudfarge eller hvor du kommer fra, er rasisme.</p> <p>Rasisme er forbudt og straffbart etter straffeloven § 185. Både skriftlig og muntlige ytringer kan bli straffet med bøter eller fengsel.</p> <p>Hvis du opplever rasisme må du anmelde det til politiet. Politiet kan hjelpe deg med å skrive en anmeldelse.</p>
	<p>5. ULIKE DISKRIMINERINGSSITUASJONER</p>

	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
Jenter og gutter har lik rett til utdanning	<p>Mange jenter opplever at utdannelsen til brødrene er viktigere enn deres egen.</p> <p><i>Er det lov å behandle jenter og gutter forskjellig når det kommer til utdanning?</i></p> <p>Svaret er nei. Jenter og gutter, og kvinner og menn har lik rett til utdanning.</p> <p>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.</p> <p>Noen religiøse skoler lærer opp barna til at kvinner og menn har ulik verdi og roller.</p>
Menneskerettighetene	<p><i>Kan skolene lære bort slike verdier?</i></p> <p>Svaret er nei. Likestillings- og diskrimineringsombudet og nemnda (LDO) har sagt nei til at det kan stå at jenter og gutter har forskjellige oppgaver og verdi, i skolebøker. Dette gjelder i alle skoler, også religiøse skoler.</p> <p>Menneskerettighetene beskytter jentebarn fra å bli lært opp til at de er mindreverdige.</p>
Trossamfunn	Selv om kvinner og menn har lik verdi, er det mange som tror at religiøse trossamfunn kan gå i mot dette prinsippet. Det er strengt bestemt hva trossamfunnet har

<p>Religiøse ledere kan ikke trakassere kvinner eller oppfordre til vold</p>	<p>rett til å gjøre og ikke gjøre. Trossamfunn betyr for eksempel en kirke, moske eller et tempel.</p> <p>Norsk lov trekker en grense for i hvilken grad tro- og livssynssamfunn osv. kan behandle menn og kvinner forskjellig.</p> <p><i>Hva kan egentlig en religiøs leder eller lærer si og lære bort?</i></p> <p>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. Trakassering står det mer om under kapittel 4. En religiøs leder kan heller ikke oppfordre til vold – «disiplin» - i hjemmet mot ”ulydige” kvinner eller barn.</p>
	<p>5.2 Arbeid</p>
	<p>5.2.1 Forbudt å diskriminere i arbeidslivet</p>
<p>Diskriminering i arbeidslivet er ulovlig</p> <p>Eksempel på diskriminering i arbeidslivet</p>	<p>Det er ulovlig å diskriminere i arbeidslivet.</p> <p>Det betyr at du har rett til ikke å bli diskriminert ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utlysning av stilling • Intervju • Ansettelse • Omplassing • Forfremmelse • Opplæring • Lønn • Permisjon • Oppsigelse og avskjed <p>En muslimsk dame ønsket å dra på pilegrimsreise (hajj). Hun jobbet på SFO og fikk ikke ta tre ukers ferie til å</p>

	<p>reise. SFO sa at det var dumt for barna at hun skulle være borte så lenge.</p> <p>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.</p>
	5.2.2 Graviditet og jobb
<p>Forbudt å diskriminere på grunn av graviditet</p> <p>Eksempel på graviditetsdiskriminering</p>	<p>Det er forbudt å diskriminere kvinner på grunn av graviditet eller fødsel.</p> <p>LDO har kommet med uttalelser i mange saker som handler om graviditet og jobb.</p> <p>En kvinne hadde jobb som kokk på et hotell. Hun hadde bare 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.</p> <p>Kvinnen gikk til LDO for å få hjelp.</p> <p>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.</p>
	5.2.3 Jobbintervjuet
Ikke lov å spørre om religion,	Det er ikke lov til å spørre om religion eller politisk

<p>politikk eller graviditet</p> <p>Eksempel på diskriminering på jobbintervju</p>	<p>mening i et jobbintervju. Det er heller ikke lov å spørre om arbeidstaker er eller planlegger å bli gravid. Dette gjelder både for kvinnelige og mannlige arbeidstakere.</p> <p><i>Har du opplevd å bli spurt om noe av dette i et jobbintervju?</i></p> <p>En kvinne som søkte på jobb ved Universitet i Oslo, ble i intervjuet 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.</p> <p>Hun oppsøkte hjelp og det ble uttalt at hun hadde blitt diskriminert.</p>
5.2.4 Klesdrakt på jobben	
<p>Forbudt å diskriminere på grunn av klesdrakt</p> <p>Eksempler</p>	<p>Mange lurer på hvilke rett de har for eksempel til å gå med hodetørkle (hijab) på jobb.</p> <p>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.</p> <p>Det LDO sier i disse sakene vil også gjelde for andre religiøse plagg.</p> <p>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</p>

<p>Unntak for saklig grunn</p>	<p>butikker på senteret. Sjefen sa derfor til kvinnen at hvis hun ønsket å beholde jobben sin, måtte hun slutte å bruke hijab.</p> <p>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. Kvinnen kontaktet LDO. De sa at dette var diskriminering og at kvinnen hadde rett til å jobbe med hijab.</p> <p>Diskrimineringsgrunnet 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.</p> <p>Jobber som har behov for verdinøytralitet, kan nekte sine ansatte å bære personlige og/eller religiøse symboler. Dette kan for eksempel gjelde politiet eller nyhetsoppleserne.</p> <p>Det samme gjelder jobber som har behov for sikkerhet, for eksempel yrker hvor man må bære hjelm eller verneutstyr.</p> <p>I disse tilfellene kan arbeidsgiver ha saklig grunn til å forskjellsbehandle.</p>
	<p>5.2.5 Jobb i trossamfunn</p>
<p>Diskriminering i</p>	<p><i>Er det sånn at religiøse arbeidsplasser kan skille mellom kvinner og menn når de skal ansette?</i></p>

<p>trossamfunn</p> <p>Unntak</p> <p>Eksempel på diskriminering i trossamfunn</p>	<p>I utgangspunktet kan ingen trossamfunn skille mellom kvinner og menn eller religioner når de skal finne personer som kan jobbe for dem. Et trossamfunn er for eksempel kirken, moskeen eller tempelet.</p> <p>Ved ansettelser kan trossamfunn bare skille mellom kvinner og menn når stillingen henger nært sammen med religiøst definerte oppgaver som bare kan utøves av ett kjønn.</p> <p>Dette betyr at kirken ikke kan bestemme om det er mann eller kvinne som skal vaske kirken, men de kan for eksempel bestemme at bare menn skal få være prester.</p>
	<p>5.2.6 Deltidsansettelse</p>
<p>Forbudt å diskriminere arbeidstaker som jobber deltid</p> <p>Indirekte diskriminering på bakgrunn av kjønn</p>	<p>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).</p> <p><i>Er det sann at arbeidsgiver kan gi deg færre rettigheter når du jobber deltid?</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Som deltidsansatt har du rett til å bli prioritert når arbeidsplassen skal ansette noen i en full stilling. Dette</p>

<p>Fortrinnsrett til fulltids stilling</p>	<p>betyr at du kommer først i køen.</p>
	<p>5.3 Bolig</p>
<p>Forbudt å diskriminere ved kjøp eller leie av bolig</p> <p>Eksempler</p>	<p>Mange innvandrere opplever at det kan være vanskelig å få leie eller kjøpe en bolig. Bolig kan være hus eller leilighet.</p> <p><i>Har utleier har lov til å legge vekt på om du er innvandrere når han eller hun skal leie ut?</i></p> <p>Det er ikke lov til å diskriminere på grunnlag av etnisitet eller kjønn når innvandrere skal leie eller kjøpe bolig.</p> <p>Et eksempel fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda er om en iransk familie som ønsket å kjøpe et hus.</p> <p>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”.</p> <p>Familien følte at dette var diskriminering og oppsøkte hjelp.</p> <p>Det ble uttalt at den iranske familien ikke hadde fått 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 huset.</p> <p>Dette var diskriminering.</p> <p>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 utenlandskklingende navn.</p>

	<p>Det er for eksempel ikke lov til å skrive i husleieutlysningen på finn.no at huseieren bare vil ha norske statsborgere.</p> <p><i>Har utleier lov til å legge vekt på din seksuelle orientering når han eller hun skal leie ut?</i></p> <p>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.</p>
	5.4 Særlig om diskriminering av innvandrerkvinner
	5.4.1 Offentlige kontorer
Forbudt å diskriminere for offentlige kontorer	<p>Mange innvandrerkvinner forteller om at de opplever forskjellsbehandling på offentlige kontor som NAV.</p> <p>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 innvandrer kvinne, med mindre forskjellsbehandling er saklig.</p>
	5.4.2 Innsjekking på hotell
Forbudt å diskriminere ved innsjekk på hotell	<p>Det har vært tilfeller der utenlandske kvinner har blitt mistenkt for å være prostituerte når de skal sjekke inn på hotell.</p> <p>Et eksempel fra Likestillings- og diskrimineringsombudet og LDN er to asiatiske kvinner</p>

	<p>som ville leie et rom på et hotell i Oslo.</p> <p>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.</p> <p>Kvinnene klaget saken inn til LDO. LDO og LDN sa at det her var 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. Altså var diskrimineringsgrunnlagene kjønn og etnisitet.</p>
	<p>5.4.3 Likestilling mellom kvinner og menn</p>
<p>Forbudt å diskriminere i familien</p>	<p>Mange innvandrerkvinner opplever at mannen deres ikke vil at hun skal ha jobb eller gå ut uten følge - <i>er dette diskriminering?</i></p> <p>Retten til ikke å bli diskriminert gjelder også i familien.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Frihetsberøvelse er forbudt i Norge og den som tar friheten fra en person, kan bli straffet for det.</p>
	<p>5.4.4 Likestilling for barn</p>

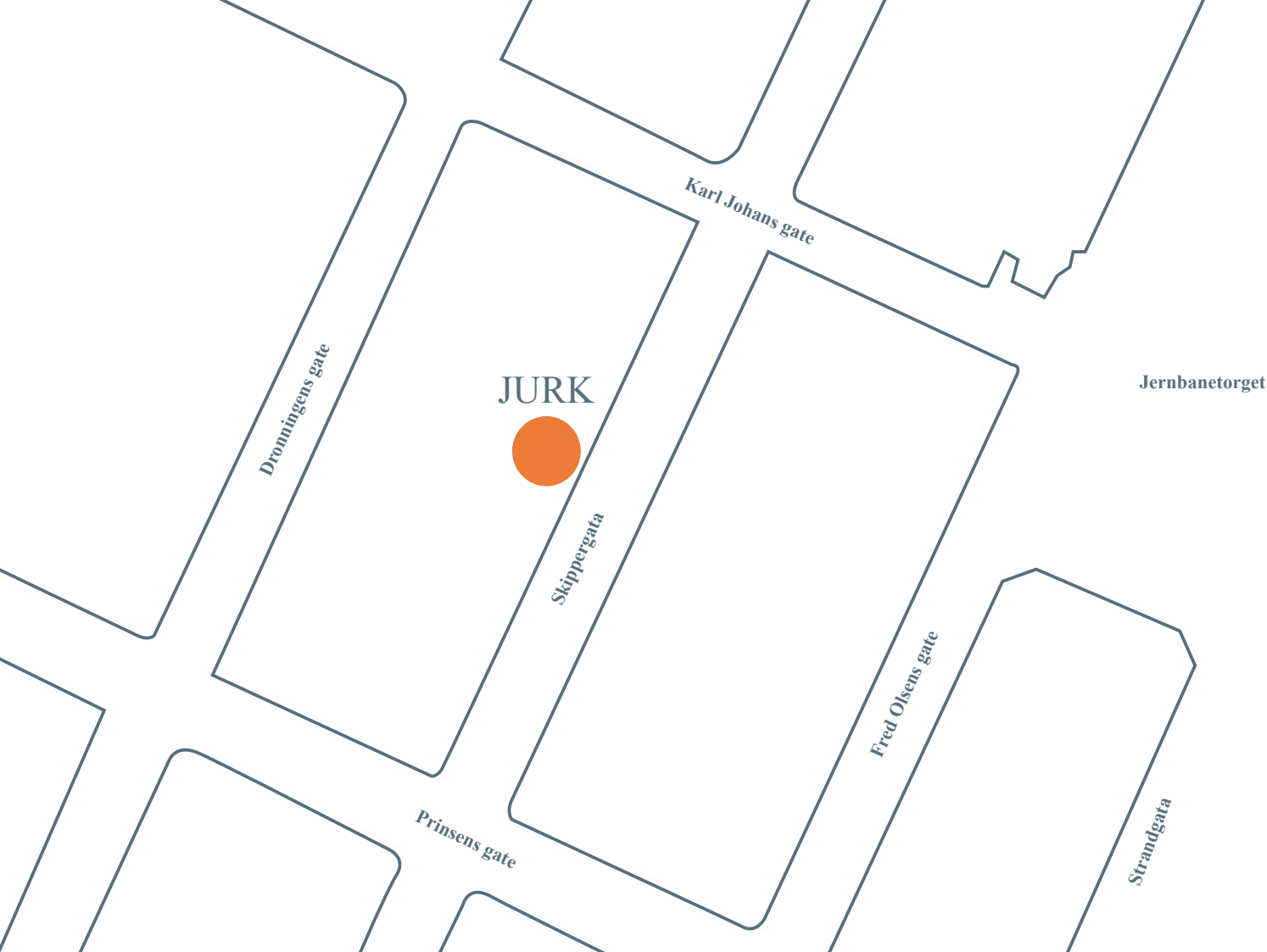
	<p>Mange jentebarn opplever at de må ta mer ansvar for husarbeid enn sine brødre - <i>er dette diskriminering?</i></p> <p>Svaret er ja. Jente- og guttebarn har rett til å bli behandlet likt i familien. Dette betyr at både jenter og gutter skal få gå på skole og skal få lik respekt hjemme.</p> <p>Mange 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	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 og OMOD er to av disse.
	6.1.1 JURK

	<p><i>Hva er Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK)?</i></p> <p>JURK er et politisk uavhengig rettshjelpstiltak som drives av jusstudenter. Vi gir tilpasset hjelp til selvhjelp til alle som definerer seg som kvinner.</p> <p>JURK har taushetsplikt og du kan derfor stole på oss og føle deg trygg når du snakker med oss.</p> <p><i>Hvordan kontakte JURK?</i></p> <p>Du kan besøke JURK: Skippergata 23 i Oslo Mandager kl. 12-15 Onsdager kl. 17-20</p> <p>Du kan ringe til JURK: 22 84 29 50 Mandager kl. 9-15 Onsdager kl. 17-20</p> <p>Du kan sende brev til JURK: Skippergata 23, 0154 Oslo</p> <p>Du kan besøke www.jurk.no for informasjon om JURK.</p>
	6.1.2 OMOD
	<p><i>Hva er Institutt mot offentlig diskriminering (OMOD)?</i></p> <p>OMOD er en organisasjon som jobber mot offentlig diskriminering på bakgrunn av etnisitet</p>
	<p><i>Hvordan kontakte OMOD?</i></p> <p>Du kan ringe til OMOD: 22 20 87 97</p>

	Du kan også sende en skriftlig henvendelse til OMOD på deres nettside www.omod.no , hvor du også kan finne mer informasjon om OMOD.
	6.2 Send klage til LDN
Klage til LDO	<p>Hvis du tror du kan ha blitt utsatt for diskriminering, kan du sende en klage til Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN)</p> <p>Når du klager til LDN er du med på å øke bevisstheten rundt diskriminering. Dette hjelper til med å skape et mindre diskriminerende samfunn.</p> <p>Hvis LDN finner at det har skjedd diskriminering, kan de pålegge den som har utsatt deg for diskriminering om å slutte med dette. LDN kan også oppfordre deg og den andre parten til å finne en minnelig løsning dere i mellom.</p> <p>Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) kan hjelpe deg med å skrive en klage til LDN. LDO kan også gi råd og veiledning i diskriminerings- og trakasseringssaker.</p> <p><i>Hvordan kontakte LDO?</i> Postboks 8048 Dep. N-0031 Oslo Norge</p> <p>Du kan også sende en e-post til post@LDO.no Husk at du ikke bør sende sensitiv informasjon i en e-post.</p> <p>Du kan ringe LDO: Grønt nummer: 80 04 15 56</p>

	<p>Telefon: 23 15 73 01 Fax: 23 15 73 01 Du kan også sende SMS til 95 92 05 44.</p> <p>Du kan besøke LDO sin nettside www.ldo.no for mer informasjon.</p> <p><i>Hvordan kontakte LDN?</i> Du kan sende inn e-post til post@diskrimineringsnemda.no</p> <p>Du kan ringe LDN: Telefon: 90 93 31 25</p> <p>Du kan besøke LDN sin nettside www.diskrimineringsnemnda.no</p>
	<p>7.0 NORSKE LOVER SOM OMHANDLER DISKRIMINERING</p>
	<p>Det er flere lover som søker å beskytte mot diskriminering. Her er en liste over disse lovene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Likestillings- og diskrimineringsloven av 16. juni 2017 nr. 51 - 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. 38 - Boligbyggelagsloven av 6. juni 2003 nr. 38 - Eierseksjonsloven av 23. mai 1997 nr. 31 <p>Du kan finne disse lovene på www.lovdatab.no</p> <p>JURK gjør oppmerksom på at det i januar 2018 trådte i</p>

	<p>kraft en ny likestillings- og diskrimineringslov. Tilfeller av diskriminering som skjedde før januar 2018 vil måtte løses etter eldre regelverk.</p> <p>Dersom dette er tilfelle for deg kan du spørre JURK om å få den eldre diskrimineringsbrosjyren.</p>
	<p>8.0 KILDER</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Storeng, Beck, Due Lund Arbeidslivets spilleregler 3. Utg. Oslo, 2014 - http://www.ldo.no/forebygg/i-arbeidslivet/Sporrespalte/Erstatning-ved-diskriminering/ - Ot.prp.nr.77 (2000-2001) - Barnekonvensjonen - Vurdering av unntaksbestemmelsene for trossamfunn i Likestillingsloven av Vibeke Blaker Stand, Blaker 2009 - Sak fra senter mot etnisk diskriminering Sak 03/118: se Craig i diskrimineringsbok s.360 flg også. - Helga Aune: Deltidsarbeid. Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag - Henning Jakhelln og Helga Aune, kommentarer til aml., 2.utg. 2006



KONTAKT OSS

**Telefon:
22 84 29 50**

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

www.jurk.no

