

LIKESTILLINGS- OG  
DISKRIMINERINGSNEMNDA

ÅRSRAPPORT

2006

## **FORORD**

Likestillings- og diskrimineringsnemnda legger fram sin første årsrapport. Etter ti måneders aktivitet i 2006, er Nemnda godt i gang med vår del av håndhevingen av den samlede diskrimineringslovgivningen.

De fleste sakene har så langt dreid seg om forskjellsbehandling ut fra reglene i likestillingsloven, og i liten grad om de andre diskrimineringsgrunnlagene. Det er ikke uventet at det vil ta noe tid før en større del av Nemndas arbeid er knyttet til etnisk bakgrunn, alder osv. Årsrapporten for 2007 vil trolig vise en annen fordeling av saker mellom de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene.

Nemnda har også brukt tid på å etablere rutiner for saksbehandlingen, hensiktsmessig delegasjon og forholdet mellom Ombud og Nemnda.

Det er lagt vekt på størst mulig åpenhet ovenfor partene på alle stadier i saken. Når taushetsplikten ikke er til hinder, er offentligheten også gitt innsyn. Sakene er behandlet slik at partene så raskt som mulig får vite resultatet av Nemndas behandling.

Oslo 13. februar 2007

Aslak Syse  
leder for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Geir Helgeland  
sekretariatsleder

## **Innledning**

Likestillings- og diskrimineringsnemnda ble opprettet 1. januar 2006. Samtidig ble tidligere Klagenemnd for likestilling nedlagt.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har et bredere mandat enn den tidligere klagenemnda. I tillegg til likestillingsloven, skal den nye nemnda også håndheve brudd på diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven kapittel 13 og boliglovenes diskrimineringsbestemmelser.

Nemndas medlemmer og varamedlemmer ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 10. februar 2006. Nemnda består av følgende medlemmer:

Aslak Syse, leder (4 år)  
Else Leona McClimans, nestleder (2 år)  
Selma Ilyas (4 år)  
Åsmund Lunde (2 år)  
Hege Skjeie (4 år)  
Thom Arne Hellerslia (4 år)  
Atle Larsen (2 år)  
Arnhild Taksdal (2 år)

Som varamedlemmer ble følgende oppnevnt:

Kåre Lilleholt (4 år)  
Anne Margrethe Lund (4 år)  
Sissel Markhus (2 år)  
Torkjel Nesheim (2 år)

Oppnevningstid er oppgitt i parentes etter hvert navn.

Nemnda er delt i to avdelinger, med fem medlemmer i hver. Leder og nestleder deltar i begge avdelingene.

Medlemmene og varamedlemmene i Nemnda var samlet til konstituerende møte og fagdag 21. mars 2006. På det konstituerende møte delegerte Nemnda myndighet på enkelte områder til Nemndas leder, samt presiserte sekretariatets oppgaver.

På fagdagen ble det gitt en gjennomgang av de forskjellige lovene som ligger til grunn for Nemndas arbeid.

Første ordinære nemndsmøte for behandling av saker var 22. mars 2006. Til sammen ble det avholdt sju nemndsmøter i 2006.

Nemnda og sekretariatet til Nemnda var i 2006 samlokalisert med Likestillings- og diskrimineringsombudet i Grensen 5 i Oslo. Nemnda og sekretariatet vil om kort tid flytte til nye lokaler i Oslo.

## Nemndas myndighet og oppgaver

Likestillings- og diskrimineringsnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underordnet Kongen og departementet. Departementet kan ikke gi instruks om eller omgjøre nemndas utøving av myndighet i enkeltsaker.

Nemndas myndighet og oppgaver er regulert i lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda med tilhørende forskrift av 16. desember 2005 om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Nemnda håndhever følgende lover:

lov 9. juni 1978 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

lov 3. juni 2005 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.  
(diskrimineringsloven)

arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering

og diskrimineringsforbudene i følgende boliglover:

husleieloven

eierseksjonsloven

burettslagslova

bustadbyggjelagslova

Nemnda kan treffe vedtak eller gi uttalelser om at det foreligger brudd på de lovene den er satt til å håndheve.

Nemnda kan pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører og for å hindre gjentakelse. Nemnda kan sette en frist for oppfyllelse av pålegget.

Nemnda kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg dersom fristen for å etterkomme pålegget er oversittet.

Nemnda kan ikke treffe vedtak i saker som gjelder vedtak truffet av andre forvaltningsorganer eller i saker som gjelder beslutninger truffet av Kongen eller departementene. Nemnda kan gi en ikke-bindende uttalelse i slike typer saker.

Nemnda kan ikke treffe avgjørelser som etter arbeidstvistloven hører under Arbeidsretten.

Nemndas vedtak er endelige forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Vedtakene kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål rettes mot staten ved Nemnda.

## Saker

Likestillings- og diskrimineringsnemnda overtok Klagenemnd for likestilling sin rolle som part i rettssaken om arbeidstidsbestemmelser for kabinansatte i SAS Braathens AS. Oslo tingrett avsa dom i saken 27. desember 2005. Dommen ble anket til Borgarting lagmannsrett av SAS Braathens AS. Saken er satt opp til behandling i lagmannsretten på forsommeren 2007.

Nemnda overtok ellers ingen saker etter tidligere Klagenemnd for likestilling.

Alle sakene behandles først av Likestillings- og diskrimineringsombudet, som gir en uttalelse i saken. I hastesaker kan Ombudet fatte bindende vedtak etter diskrimineringsombudsloven § 4. Da blir Nemnda ordinær klageinstans.

I løpet av 2006 har Nemnda hatt 27 saker til behandling. To av sakene ble avsluttet under Nemndas saksbehandling, etter at partene hadde kommet til enighet om en minnelig ordning og dermed trakk saken. To av sakene er så langt ikke ferdigbehandlet. Den ene gjelder sak om lønnsforhold til medarbeider i Aftenposten AS, som avsluttes på nyåret i 2007. Den andre er stilt i bero i påvente av eventuell tilbakemelding fra klager.

De fleste av sakene gjaldt spørsmål etter likestillingsloven. Kun tre av sakene har omhandlet øvrig lovgivning, med én sak om etnisk diskriminering etter diskrimineringsloven og to saker om aldersdiskriminering etter arbeidsmiljøloven kapittel 13.

I saken etter diskrimineringsloven slo Nemnda fast at utleiers krav om at leietaker var norsk statsborger innebar indirekte forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonalitet og avstamning.

Saken etter arbeidsmiljøloven kapittel 13 gjaldt ulovlig annonsering etter arbeidstaker innenfor en bestemt aldersgruppe. I saken ble det varslet om tvangsmulkt, men arbeidsgiver innrettet seg etter vedtaket før dette ble aktuelt. Nemnda har ellers ikke behandlet saker om tvangsmulkt.

Rundt halvparten av sakene knyttet til likestillingsloven gjaldt påstand om forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel. Av fødselssakene gjaldt over halvparten påstand om ulovlig forskjellsbehandling knyttet til tilsetning.

Nemnda har behandlet to saker om forholdet mellom likestillingsloven og annen lovgivning eller nasjonal forskrift.

Den første gjaldt Bioteknologilovens forbud mot eggdonasjon (sak nr. 9/2006). I denne saken foretok Nemnda også en generell vurdering av Nemndas saklige virkeområde og lovhåndheveroppgave. Nemnda skal foreta en fullstendig fortolkning av de lovene den er satt til å håndheve og deretter anvende lovene på de saksforholdene som legges fram for Nemnda. Når det foreligger en tilsynelatende motstrid, vil Nemnda om mulig harmonisere bestemmelsene ut fra alminnelige prinsipper.

Den andre saken gjaldt forholdet mellom vilkårene for ventestønad i forskrift om arbeidsmarkedstiltak § 10-2 og likestillingsloven § 3 (Sak nr. 16/2006). Nemnda fant at det forelå motstrid mellom ventelønnsreglene og likestillingsloven. På grunn av konkrete omstendigheter i saken, fant Nemnda det ikke hensiktsmessig å ta prejudisiell stilling til om likestillingsloven setter til side de aktuelle vilkårene for ventelønn eller ikke.

Nemnda anmodet videre Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) om å sette i gang et arbeid for å sikre at regelverk knyttet til arbeidsløshet, og aktuelle stønader og tiltak i denne forbindelse, ikke er i strid med det internrettslige og EU-rettslige diskrimineringsvernet knyttet til graviditet og fødsel.

AID har etter dette igangsatt et arbeid med sikte på å endre regelverket for ventestønad og folketrygdloven i tråd med Nemndas uttalelse. I denne sammenhengen vurderer departementet om svangerskapspenge, fødselspenge eller graviditetsrelaterte sykepenger skal telle med som inntekt i vurderingen av om vilkårene for dagpenger er oppfylt.

### **Saksbehandlingen i Nemnda**

Nemnda følger forvaltningslovens saksbehandlingsregler for enkeltvedtak, med de unntakene som er fastsatt i forskrift 16. desember 2005 om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

I en del saker gir Nemnda en ikke-bindende uttalelse. Også i slike tilfeller følger saksbehandlingen reglene for enkeltvedtak i forvaltningsloven og forskriften.

Nemnda har lagt vekt på god informasjon til partene gjennom hele saksgangen fram til endelig vedtak eller uttalelse foreligger. Etter at Nemnda har mottatt saken fra Ombudet, får partene og Ombudet tilsendt et sammendrag av saken til kommentar. Samtidig stiller sekretariatet partene de spørsmålene som er nødvendig for en tilfredsstillende opplysning av saken.

Senest tre uker for Nemndas forhandlinger får partene og Ombudet tilsendt informasjon om sted og tidspunkt for møtet, samt informasjon om at det er anledning til å være til stede under forhandlingene, enten fysisk eller pr. telefon.

Minst én uke før møtet i Nemnda sender sekretariatet ut en redegjørelse med sakens faktum, partenes argumenter, lovgrunnlaget, forarbeider og rettspraksis og et oppsett av pro-/contra-argumenter vedrørende de rettslige spørsmålene. Redegjørelsen med vedlagt rettspraksis sendes deretter til Nemndas medlemmer, til partene og til Ombudet.

De to avdelingene i Nemnda fordeler møtene mellom seg, slik at hver avdeling møter annenhver gang. På hvert møte deltar således fem medlemmer, herunder leder og nestleder. Ved inhabilitet innkalles varamedlem etter vedtatt rulleringsordning.

I Nemndas møte får partene anledning til å redegjøre for sine synspunkter og Nemndas medlemmer kan stille spørsmål til partene. Ombudets representant får anledning til å gi kommentarer. For å opplyse saken ytterligere har Nemnda i enkelte tilfeller også innhentet vitneopplysninger.

Deretter er det en lukket del av møtet, der Nemnda rådslår og tar stilling til saken. I de fleste sakene blir Nemndas konklusjon utformet og meddelt partene og Ombudet umiddelbart etter møtets slutt.

I hvert møte blir det behandlet tre eller fire saker.

Utkast til Nemndas vedtak og uttalelser utarbeides av sekretariatet, på bakgrunn av drøftelsene i Nemnda.

Nemnda har delegert myndighet knyttet til saksbehandlingen til Nemndas leder.

### **Saksbehandlingstid**

Normal saksbehandlingstid i Nemnda er 1-2 måneder fra saken oversendes fra Ombudet til partene meddeles Nemndas konklusjon i saken. Deretter går det vanligvis et par uker til begrunnet vedtak eller uttalelse oversendes partene og Ombudet.

### **Rutiner for oppfølging av Nemndas uttalelser og vedtak**

Sekretariatet følger opp saker der Nemnda fatter vedtak eller gir uttalelser om at forholdet er i strid med diskrimineringslovgivningen. Sekretariatet innhenter bekreftelse på at arbeidsgiver eller andre som har fått et vedtak mot seg, innretter seg etter vedtaket. Når det gjelder uttalelser, blir det gitt informasjon om erstatningsreglene og forvaltningens plikt til å behandle kritikk fra Nemnda. Videre blir det etter en tid sendt brev fra sekretariatet der det blir bedt om en redegjørelse for hva som er gjort for å følge opp Nemndas uttalelse.

### **Informasjonsarbeid**

Nemnda etablerte egen nettside på forsommeren 2006. På nettsiden publiseres alle vedtak og uttalelser fra Nemnda. Sammendrag av vedtakene og uttalelsene legges ut i engelsk oversettelse. Saken som gjaldt forhold etter diskrimineringsloven, er publisert på engelsk i autorisert oversettelse av hele vedtaket.

Nettsiden gir ellers informasjon om Nemndas medlemmer, sekretariat og arbeid, samt saksbehandlingen og lovgrunnlaget.

Adressen er: [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

Sekretariatet har søkt å gjøre nettsiden kjent, blant annet ved å få andre nettstedet til å opprette pekere til Nemndas nettside.

## **Nemndas møter**

Forhandlingene i Nemnda er i utgangspunktet offentlige. Unntak gjelder dersom bestemmelser om taushetsplikt er til hinder for det. Bestemmelser om taushetsplikt finnes i hovedsak i forvaltningsloven § 13. For eksempel er opplysninger om ”personlige forhold” taushetsbelagte, med mindre den som har krav på taushet samtykker.

Nemnda annonserer møtene på sine nettsider, herunder hva slags saker som skal behandles.

## **Organisasjon og arbeid for å fremme likebehandling**

Nemnda har eget sekretariatet med to medarbeidere; sekretariatsleder Geir Helgeland og rådgiver Christel Kirkøen.

Både i Nemnda og sekretariatet er det lik fordeling mellom kvinner og menn. Det arbeides for å gi kvinner og menn like muligheter i organisasjonen.

Det har ikke vært tilsetninger i 2006.

Sekretariatet har i 2006 arbeidet med å finne nye lokaler til Nemnda som også er tilgjengelige for personer med nedsatt funksjonsevne. Dette har bydd på betydelige problemer. Store deler av kontorlokalene i Oslo sentrum er umulig å tilpasse slik at de blir i samsvar med dagens krav til blant annet heisstørrelse og handicap-toalett.

## **Økonomi**

Nemnda hadde en total bevilgning over statsbudsjettet for 2006 på kr. 1.543.000,-.

Forbruket har vært knyttet til lønning av to faste medarbeidere, drift av Nemndas kontor og godtgjørelse til Nemndas medlemmer.

Totalt er det forbrukt kr. 1.471.507,-.