



# ÅRSRAPPORT

2013

Likestillings- og diskrimineringsnemnda

## **Innhold**

### **Forord**

#### **1. Likestillings- og diskrimineringsnemndas oppgaver og sammensetning**

- 1.1 Nemnda
- 1.2 Nemndas sekretariat
- 1.3 Mål og hovedprioriteringer for 2013
- 1.4 Nærmere om sekretariatets oppgaver

#### **2. Regnskapsrapportering**

#### **3. Øvrig rapportering**

#### **4. Saksutviklingen i 2013**

- 4.1 Nærmere om nemndas saksbehandling
- 4.2 Innkomne saker
- 4.3 Behandlede klagesaker
- 4.4 Sammenligning av ombudets og nemndas konklusjoner
- 4.5 Saksbehandlingstid
- 4.6 Domstolsprøving av nemndas vedtak

#### **5. Omtale av utvalgte saker**

## **Forord**

Årsrapporten for 2013 fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemnda) tar sikte på å gi en oversikt over måloppnåelse knyttet til departementets krav til nemndas virksomhet, fastsatt i Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets tildelingsbrev til nemnda. Videre presenteres et statistisk tallmateriale for nemndas virksomhet. Det gis dessuten en omtale av utvalgte saker for nemnda.

Totalt 52 saker ble brakt inn for nemnda i 2013. Antallet saker er omtrent det samme som i 2012. Det har vært avholdt elleve møter i nemnda i 2013. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid var 28 uker. Saksbehandlingstiden har gått ned, sammenlignet med 2012. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2012 var 36 uker.

Trude Haugli  
leder

Else Anette Grannes  
sekretariatsleder

## **1. Likestillings- og diskrimineringsnemndas oppgaver og sammensetning**

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har vært i virksomhet siden 1. januar 2006. Nemnda er klageinstans for Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelser og spiller en meget viktig rolle i rettsutviklingen på diskrimineringsfeltet. Ombudet og nemnda skal være et reelt alternativ til domstolsbehandling i diskriminerings saker. Nemnda er et kollegialt forvaltningsorgan. Virksomheten er administrativt underordnet Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Nemnda håndhever følgende lover:

- likestillingsloven (lov nr. 45/1978)
- diskrimineringsloven (lov nr. 33/2005)
- diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (lov nr. 42/2008)
- arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering (lov nr. 62/2005)

og diskrimineringsforbudene i følgende boliglover:

- husleieloven (lov nr. 17/1999)
- eierseksjonsloven (lov nr. 31/1997)
- burettslagslova (lov nr. 39/2003)
- bustadbyggjelagslova (lov nr. 38/2003)

Bestemmelser om nemndas oppgaver, myndighet, sammensetning, funksjonstid mv. er regulert i lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven nr. 40/2005) og i forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsforskriften nr. 1524/2005).

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

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. Videre kan nemnda 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 skal i stedet gi uttalelse i denne type saker. Nemnda kan ikke treffe avgjørelser som etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven hører under Arbeidsretten.

### **1.1 Nemnda**

Nemndas medlemmer oppnevnes av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet og har som utgangspunkt en funksjonstid på fire år. (Ved kongelig resolusjon av 28. januar 2000

er myndighet til å foreta oppnevninger delegert til departementet.) Det enkelte medlem kan likevel reopnevnes for en ny periode, slik at de sammenhengende kan være medlem av nemnda i åtte år.

Frem til 31. desember 2013 hadde nemnda følgende medlemmer:

Trude Haugli (leder)  
Ivar Danielsen, nestleder  
Thom Arne Hellerslia  
Britt Elin Strand  
Racha Maktabi  
Johans Tveit Sandvin  
Ellen Katrine Hætta  
Christian Fr Wyller

Varamedlemmer:

Arve Martin Bjørnvik  
Kåre Lilleholt  
Vibeke Blaker Strand  
Nafisa Ghauri Ahmad

Nemnda har frem til 31. desember 2013 vært delt i to avdelinger, med fem medlemmer i hver avdeling. Leder og nestleder har deltatt i begge avdelingene.

## **1.2 Nemndas sekretariat**

Sekretariatet har i 2013 hatt følgende ansatte:

Mari Kjekstad Bugge (førstekonsulent, t.o.m. 7. juni 2013)  
Anne Brit Øverås (konsulent, fra 3. juni 2013)  
Ingeborg Aas (rådgiver)  
Anette Klem Funderud (seniorrådgiver)  
Else Anette Grannes (sekretariatsleder)

## **1.3 Mål og hovedprioriteringer for 2013**

Det fremgår av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet tildelingsbrev for nemnda, med grunnlag i Prop. 1 S (2012-2013), at nemndas måloppnåelse skal vurderes ut fra følgende styringsparametre:

- Antall behandlede saker
- Antall saker klargjort for behandling i nemnda
- Godt oppdaterte nettsider

Videre fremgår følgende resultatkrav/oppdrag:

- Antall behandlede saker skal ligge på nivå med 2012
- Antall klargjorte saker skal øke fra 2012

- Nettsidene skal gi oppdatert oversikt over planlagte møter, saksliste på førstkommende møte, vedtak som er fattet mv. De engelske nettsidene bør videreutvikles.

#### **1.4 Nærmere om sekretariatets oppgaver**

Sekretariatets hovedoppgave er å forberede saker til behandling i nemnda, sørge for kontradiksjon og vurdere prosessforutsetninger. Sekretariatet utarbeider en redegjørelse i den enkelte sak, knyttet til sakens faktiske og rettslige sider. Redegjørelsen danner grunnlaget for behandlingen av saken under nemndas møte. Etter at saken er behandlet i nemndas møte, utarbeider sekretariatet utkast til vedtak eller uttalelse.

I tillegg til å håndtere klagesaker til behandling i nemnda, har sekretariatet i 2013 lagt ned et betydelig arbeid knyttet til den administrative styringen av nemndas virksomhet. (Nemnda er organisert som en statlig virksomhet.)

For å styrke den administrative styringen av nemnda ble det besluttet å tilsette en administrativ medarbeider i sekretariatet, på permanent basis. Anne Brit Øverås tiltrådte fast 80 % stilling som konsulent i juni 2013. Stillingen ble utvidet fra 1. desember 2013, til 100 %.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har i 2013 avholdt to dialogmøter med nemndas leder og sekretariatsleder.

##### *Nemndas nettsider*

En effektiv håndheving av diskrimineringslovverket forutsetter at nemndas avgjørelser gjøres tilgjengelige. På nemndas nettsider publiseres alle vedtak og uttalelser fra nemnda, i anonymisert form. Alle vedtak og uttalelser blir også sendt Lovdata for publisering.

I forkant av nemndas møter blir det lagt ut informasjon på nemndas hjemmesider om sakene som skal behandles under møtet. Nettsiden gir forøvrig informasjon blant annet om nemndas medlemmer og sekretariatet, samt gir en omtale av saker og orientering om saksbehandlingen.

Sekretariatet sender i tillegg ut informasjon om kommende møter til en rekke kontaktpersoner innen media.

Nemndas nettsider har i 2013 vært under kontinuerlig utvikling og oppdatering.

Det ble inngått avtale med ekstern oppdragstaker om oversettelse til engelsk av nemndas generelle nettside-informasjon, i tillegg til ti vedtak og uttalelser fra nemnda. På grunn av uforutsette hendelser på oppdragstakers side, vil arbeidet slutføres tidlig i 2014.

Nemndas generelle nettside-informasjon fremgår fra 2013 også på nynorsk.

##### *IKT*

Høsten 2012 ble det besluttet at alle nemndas medlemmer skulle tilsluttes en egen Sharepoint-løsning, der skriftlig kommunikasjon mellom nemnda og sekretariatet skulle finne sted. Formålet var å sikre trygg kommunikasjon mellom nemndas medlemmer og sekretariatet. Arbeidet med innføringen av Sharepoint-løsningen ble slutført våren 2013. Alle nemndas medlemmer fikk tilbud om opplæring i bruken av Sharepoint.

### *Skriftliggjøring av rutiner*

Sekretariatet har arbeidet systematisk med utvikling og skriftliggjøring av rutiner knyttet til saksbehandling. Det samme gjelder skriftlige rutiner knyttet til journalføring og arkiv. Sekretariatet har i 2013 også skriftliggjort rutiner knyttet til anonymisering og publisering på nemndas nettside, og rutiner ved mottak av stevning.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har fastsatt en instruks for økonomi- og virksomhetsstyringen i nemnda, med ikrafttredelse 1. desember 2013. På bakgrunn av krav fastsatt i tildelingsbrev og i økonomiinstruksen utarbeidet sekretariatet følgende administrative dokumenter høsten 2013:

- Branninstruks
- Varslingsrutiner
- Virksomhetsplan
- Intern økonomiinstruks
- Terror- og beredskapsplan
- Handlingsplan for universell utforming og økt tilgjengelighet
- Risikovurdering

### *Delegering av budsjettdisponeringsmyndighet/attestasjonsrett*

Nemnda benytter som fullservicekunde Direktoratet for økonomistyring (DFØ) som regnskapsentral. Det er fra desember 2013 gjort endringer i forbindelse med godkjenning av faktura i det elektroniske fakturabehandlingssystemet Contempus. Alle utbetalinger fra nemnda attesteres nå av en av sekretariatets medarbeidere. Kontroll av attestasjonen skjer i forbindelse med den etterfølgende godkjenning av faktura i Contempus.

Budsjettdisponeringsmyndigheten og retten til attestasjon er delegert internt i nemndas sekretariat, i tråd med dette.

### *Påleggsaker*

For å sikre at nemndas vedtak etterleveres, kan nemnda gi pålegg til den parten som har opptrådt i strid med loven, om å rette opp det diskriminerende forholdet. I 2010 og 2011 fattet nemnda flere vedtak hvor det ble gitt pålegg om retting, eller det ble forutsatt at tiltak ble gjennomført. Sekretariatet har fulgt opp disse sakene også i 2013. I 2013 ble det gitt ett pålegg fra nemnda om retting.

## **2. Regnskapsrapportering**

Samlede tildelte midler for Likestillings- og diskrimineringsnemndas driftsbudsjett for 2013 var på kroner 4 780 000. Dette omfatter tilleggsbevilgning og lønnskompensasjon tilknyttet lønnsoppgjøret.

Sekretariatet har rapportert om regnskapet i henhold til de krav som er nedfelt i tildelingsbrevet.

Bevilgninger gitt i Prop. 1 S. (2012-2013)	4 519 000
Overført fra forrige termin	224 000
Lønnsregulering	37 000
Annen regulering i medhold av stortingsvedtak	
Sum bevilgning	4 780 000

Regnskap	4 323 748
Mindreutgift	456 252

Mindreforbruket skyldes i hovedsak to forhold. Et planlagt erfaringsseminar for en samlet nemnd (dvs medlemmer som gikk ut av nemnda pr. 31. desember 2013 og nye medlemmer fra samme tidspunkt) i desember 2013 måtte avlyses på grunn av at sammensetningen av ny nemnd ikke var klarlagt på dette tidspunktet. Videre ble oversettelse av deler av nemndas hjemmeside til engelsk forsinket høsten 2013, på grunn av uforutsette hendelser på oppdragstakers side.

### **3. Øvrig rapportering**

I nemnda er det lik fordeling mellom kvinner og menn. Kjønnrepresentasjonen kan likevel være ulik i det enkelte møtet i nemnda på grunn av forfall blant nemndas faste medlemmer og innkalling av varamedlemmer.

Sekretariatets fire ansatte i 2013 er kvinner. Nemnda har ikke egen tilsetningsmyndighet, sekretariatets medarbeidere tilsettes derfor av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Nemndas lokaler er tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne.

En miljøvennlig profil tilstrebes. Bruk av papir søkes redusert, kopiering av saksdokumenter skjer tosidig.

### **4. Saksutvikling i 2013**

I det følgende omtales bare saker knyttet til påstand om diskriminering, ikke saker av administrativ karakter.

#### **4.1 Nemndas saksbehandling**

Nemnda følger forvaltningslovens saksbehandlingsregler for enkeltvedtak, med de unntakene som er fastsatt i diskrimineringsombudslovgivningen. I en del saker gir nemnda en uttalelse. Også i slike tilfeller følger saksbehandlingen reglene for enkeltvedtak i forvaltningsloven og forskriften.

Nemndas sekretariat legger vekt på å gi 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 utkast til sekretariatets redegjørelse i saken, som disse får mulighet til å kommentere. Samtidig stiller sekretariatet partene de spørsmålene som er nødvendige for en tilfredsstillende opplysning av saken. Partene og ombudet får videre tilsendt informasjon om nemndas møte, herunder opplysninger om at det er anledning til å være til stede under forhandlingene, enten fysisk eller pr. telefon. Utkastet til redegjørelse og informasjon om nemndas møte sendes partene og ombudet senest tre uker før møtet.

Senest én uke før møtet i nemnda sender sekretariatet ut en endelig redegjørelse, der partenes kommentarer er innarbeidet. Redegjørelsen omfatter sakens faktum, partenes argumenter, lovgrunnlaget, forarbeider og rettspraksis og sekretariatets vurdering av hvilke rettslige spørsmål nemnda må ta stilling til. Redegjørelsen sendes til nemndas medlemmer, partene og

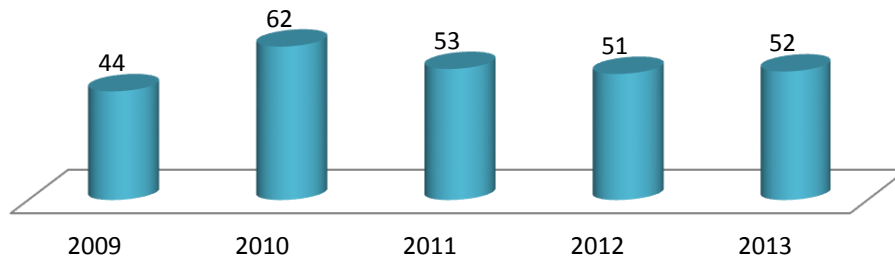


ombudet. Nemndas medlemmer mottar i tillegg alle øvrige relevante dokumenter i saken fra sekretariatet.

#### 4.2 Innkomne saker

I 2013 mottok sekretariatet 51 saker til behandling fra ombudet. I tillegg mottok sekretariatet en begjæring fra en klager, om omgjøring av ett av nemndas tidligere vedtak. Totalt mottok dermed nemnda 52 saker i 2013.

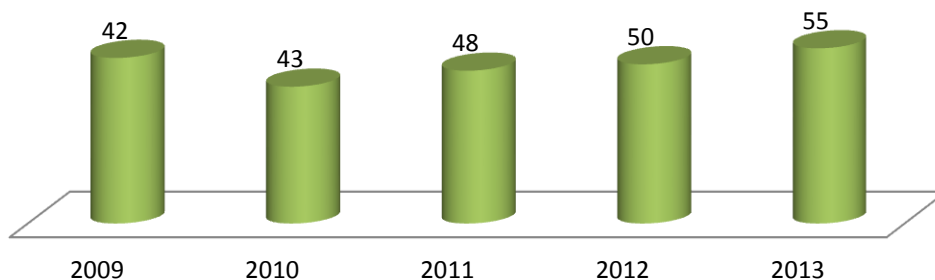
Diagrammet nedenfor viser antall innkomne klager per år i perioden 2009-2013.



#### 4.3 Behandlede klagesaker

Det ble avholdt elleve møter i Likestillings- og diskrimineringsnemnda i 2013. Det settes i gjennomsnitt av én time til behandlingen av den enkelte sak under møtet, og nemnda behandler fem saker per møte. Totalt behandlet nemnda 55 saker i løpet av 2013. Det er ikke mulig med dagens organisering å øke antallet saker per møte ytterligere, da sakens parter har en forskriftsfestet rett til å være tilstede under forhandlingene i nemnda. De fleste benytter seg av denne retten.

Diagrammet nedenfor viser antall behandlede saker i nemnda per år i perioden 2009-2013:



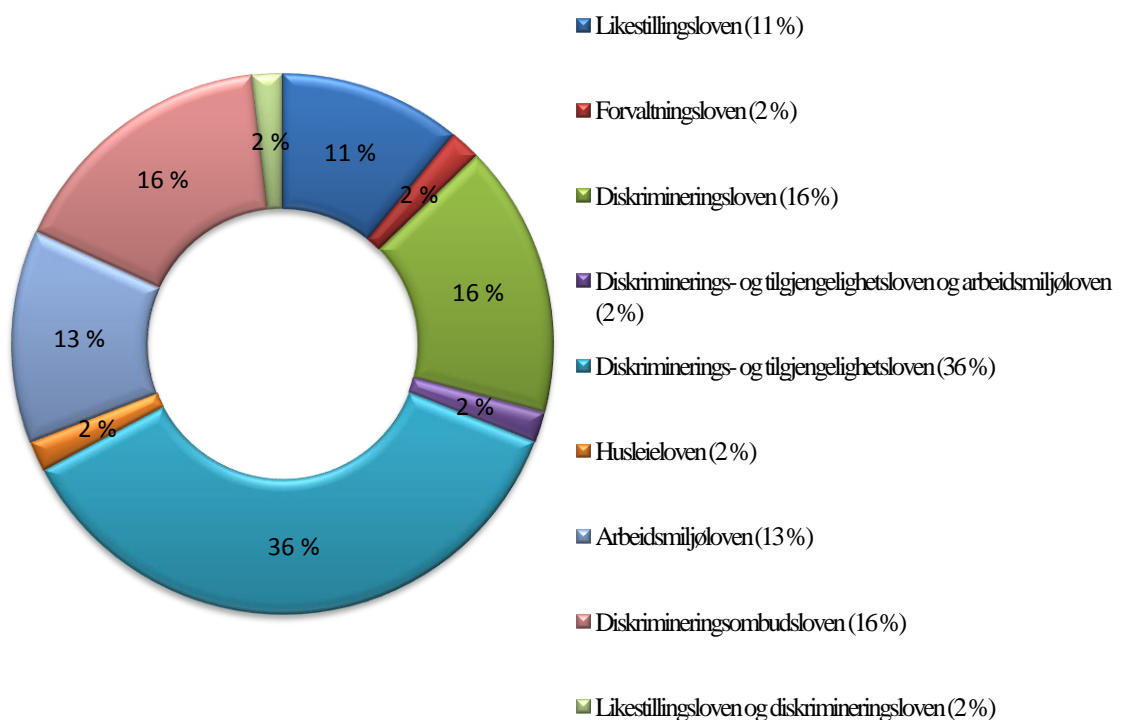
Sekretariatet legger vekt på å sende saken ut til partene og nemnda så tidlig som mulig før nemndas møte. Dette gjør det enklere å identifisere «bortfalte» saker i så god tid før nemndsmøtet at eventuelt andre saker kan tas til behandling i stedet. Fem saker har i 2013 blitt trukket før nemndsbehandling, uten at det har gått utover nemndsmøteavviklingen. Dette bidrar til nedbygging av nemndas restanser. Generelt er det likevel en utfordring med hensyn til effektiv saksavvikling at saker blir trukket kort tid før behandlingen av saken i nemndas møte. Det følger av diskrimineringsombudsforskriften § 12 at innkalling til nemndas møte som hovedregel skal skje senest tre uker på forhånd. Dersom saken trekkes etter dette tidspunkt, vil det være vanskelig å ta en annen sak til behandling i stedet.

Totalt 25 av sakene som ble behandlet av nemnda i 2013 var saker som innkom i 2012. De resterende 30 sakene innkom i 2013.

Fordelingen av saker etter lovgrunnlag ser slik ut:

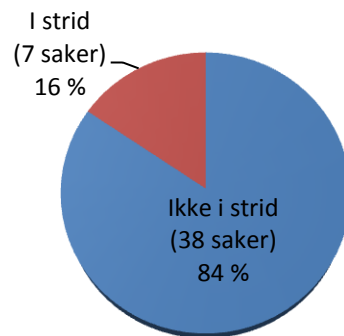
- 20 saker gjaldt forhold knyttet til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven
- 6 saker gjaldt forhold knyttet til likestillingsloven
- 10 saker gjaldt forhold knyttet til diskrimineringsloven
- 7 saker gjaldt forhold knyttet til arbeidsmiljøloven
- 1 sak gjaldt forhold knyttet både til likestillingsloven og diskrimineringsloven
- 1 sak gjaldt forhold knyttet både til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og alder
- 7 saker gjaldt klager over ombudets henleggelse/avvisning
- 1 sak ble henlagt av nemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 6
- 1 sak ble avvist av nemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 6
- 1 sak gjaldt forhold knyttet til omgjøring, jf. forvaltningsloven § 35

Diagrammet nedenfor viser fordelingen av saker behandlet av nemnda i 2013 fordelt etter lovgrunnlag, i prosent:

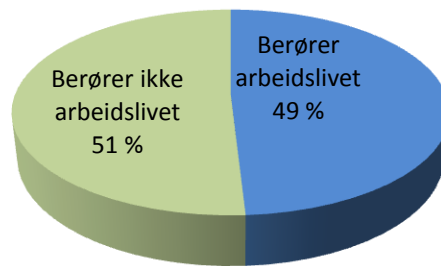


Nemnda fatter vedtak eller gir uttalelse om det aktuelle forhold er i strid med likestillings- og diskrimineringslovgivningen eller ikke.

Diagrammet nedenfor viser resultatet av de saker for nemnda der nemnda har tatt stilling til sakens realitet:



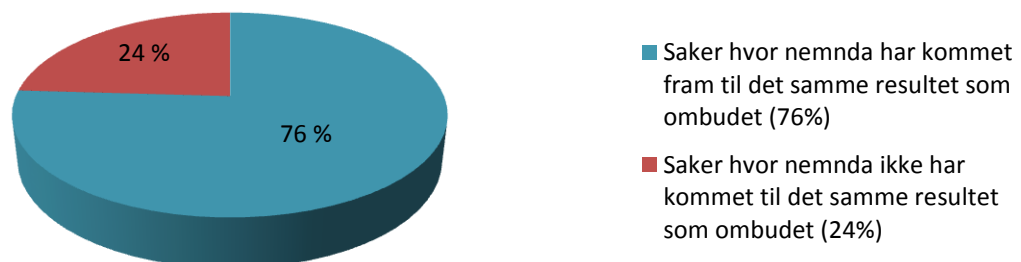
Diagrammet nedenfor viser andelen behandlede saker (i prosent) som berører arbeidslivets område:



#### 4.4 Sammenligning mellom ombudets og nemndas konklusjoner

I 13 saker er nemnda kommet til en annen konklusjon enn ombudet, i 41 saker har nemnda kommet til samme konklusjon som ombudet. (I tillegg har nemnda behandlet en begjæring om omgjøring som ikke ble behandlet av ombudet først.) Tendensen er at nemnda i mindre grad enn ombudet finner at det aktuelle forhold er i strid med likestillings- og diskrimineringslovgivningen.

Diagrammet nedenfor viser andelen saker der nemnda har kommet til en annen konklusjon enn ombudet:



## **4.5 Saksbehandlingstid**

Fire av sakene som kom inn tidlig i 2012, ble ikke behandlet før i slutten av 2013 fordi det var behov for nærmere avklaring av saksbehandlingsmessige spørsmål med ombudet. At saken midlertidig har vært stilt i bero i påvente av ombudets behandling, påvirker saksbehandlingstiden i disse sakene.

Saksbehandlingstiden har forøvrig gått merkbart ned sammenlignet med 2012. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2013 var 28 uker (27 uker hvis beregningen av saksbehandlingstid også inkluderer saker som ble trukket før nemndsbehandling). Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2012 var 36 uker. Restansene har også minket, siden 60 saker har blitt avsluttet i 2013, hvorav 55 ble behandlet av nemnda og fem ble trukket. I 2012 ble 50 saker behandlet av nemnda og ni saker trukket. I 2011 ble 48 saker behandlet av nemnda, og to saker trukket.

Sakene som ble behandlet sent i 2013 hadde kortere gjennomsnittlig saksbehandlingstid enn de som ble behandlet tidligere samme år.

## **4.6 Domstolsprøving av nemndas vedtak**

I vedtak av 7. september 2012 tok nemnda stilling til om Forsvarets sesjonsordning er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 overfor personer med ADHD. Spørsmålet var om lovens unntaksbestemmelse kom til anvendelse. Nemnda konkluderte med at sesjonsordningen ikke var i strid med loven. Dissens (4-1).

Etter vedtaket stevnet ADHD Norge staten v/nemnda inn for domstolene. Tingretten skulle ta stilling til gyldigheten av nemndas vedtak av 7. september 2012. ADHD Norge påberopte feil faktum og feil lovanvendelse.

Etter nemndas vedtak har Forsvaret endret sesjonsordningen på flere punkter. På bakgrunn av endringene påberopte staten v/nemnda avvisning av saken for tingretten på grunn av manglende rettslig interesse. Subsidiært påberopte staten v/nemnda seg frifunnet. I kjennelse av 28. juni 2013 tok ikke Oslo tingrett avvisningspåstanden til følge. Staten v/nemnda anket avvisningspåstanden inn for lagmannsretten.

I kjennelse fra Borgarting lagmannsrett datert 1. oktober 2013 fikk staten v/nemnda medhold i at ADHD Norge manglet aktuell rettslig interesse, jf. tvisteloven § 1-3. Søksmålet ble avvist. Lagmannsretten la til grunn at søksmålet gjelder et fortidig rettsforhold uten påviselige rettsvirkninger.

ADHD Norge anket lagmannsrettens avvisningsskjennelse inn for Høyesterett 1. november 2013.

## **5. Omtale av utvalgte saker**

I det følgende omtales bare saker knyttet til påstand om diskriminering, ikke saker av administrativ karakter.

### **Sak 7/2012**

Saken gjaldt spørsmål om et hotell var universelt utformet med hensyn til tilgjengelighet for personer med nedsatt syn. Hotellets skilter i korridorene var vanskelige å lese på grunn av dårlig kontrast mot bakgrunnsfarge og lite belysning. Nemnda konkluderte med at hotellet brøt med kravet om universell utforming, og ga hotellet et pålegg om retting. Nemnda la vekt på at saken dreide seg om et hotell, med andre ord en type virksomhet som retter seg mot almenheten. Å legge til rette for at personer med nedsatt syn kan benytte hotellet på samme måte som andre, vil klart bidra til å bygge ned funksjonshemmende barrierer.

### **Sak 22/2012**

Saken gjaldt i utgangspunktet spørsmål om en arbeidsgiver hadde handlet i strid med diskrimineringsloven § 4, i forbindelse med at en søker med annen etnisk bakgrunn enn norsk ikke ble innkalt til intervju, etter å ha sendt flere søknader på jobber som avisbud. Klager var, på klagetidspunktet til ombudet, mindreårig. Nemnda kom til at saken måtte avvises fra behandling i nemnda. Nemnda uttalte at selv om diskrimineringsombudsloven § 3 fjerde ledd fastslår at alle («enhver») har en rett til å bringe en sak inn for ombudet, må bestemmelsen likevel forstås dithen at saken, når denne først er brakt inn for ombudet, må behandles innen de rammer som vanligvis gjelder for forvaltningssaker.

### **Sak 33/2012**

En mann, som ikke hadde førerkort på grunn av nedsatt syn, søkte en stilling som krevde førerkort. Nemnda kom fram til at førerkort måtte anse nødvendig for å utføre de arbeidsoppgavene som var tillagt stillingen. Videre kom nemnda til at arbeidsgiver ikke har plikt til å vurdere individuell tilrettelegging når en søker forøvrig ikke anses kvalifisert. I tilfeller der det stilles et kvalifikasjonskrav som innebærer diskriminering, må arbeidsgiver foreta en vurdering av om kvalifikasjonskravet er saklig, nødvendig og forholdsmessig. I dette ligger implisitt også en vurdering av muligheten for rimelig tilrettelegging.

### **Sak 35/2012**

Saken gjaldt spørsmål om diskriminering på grunn av språk i forbindelse med tilsetting som førsteinspektør i en statlig virksomhet. Klager søkte, men ble ikke innstilt. Hun hadde arbeidserfaring fra midlertidige stillingen som inspektør fra samme virksomhet. Det var enighet om at det var lagt vekt på språk ved tilsettingen. Nemnda kom til at forholdet ikke var i strid med diskrimineringsloven § 4. Nemnda fant at det både var saklig og nødvendig å stille de aktuelle kravene til språk. Nemnda viste videre til at klager, til tross for språklig oppfølging fra leder og deltakelse på kurs, likevel ikke hadde den ønskede progresjon med hensyn til skriftlig formuleringsevne.

### **Sak 36/2012**

Saken gjaldt spørsmål om praksis med å legge eksamen til lørdager ved et universitet, er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion. Medlemmer av et trosamfunn fikk ikke fritak for eksamen på lørdager, som var deres helligdag. Nemnda la til grunn at eksamensordningen stilte disse studentene «særlig ufordelaktig» sammenlignet med andre studenter. Likevel fant nemnda at lørdagseksamen måtte anses nødvendig for å oppnå et saklig formål, i lys av at universitetet hadde store logistiske utfordringer knyttet til

studentmassen og antall eksamener som skulle avvikles på kort tid. Nemnda fant heller ikke at ordningen var uforholdsmessig inngripende, ettersom studentene fikk mulighet til å gå opp til utsatt eksamen på andre dager enn lørdag. Nemnda konkluderte derfor med at eksamenspraksisen ikke var i strid med loven.

#### **Sak 44/2012**

Saken gjaldt spørsmål om aldersdiskriminering overfor to piloter da disse ikke fikk fortrinnsrett ved gjenansettelse i SAS etter nedbemanning. Det var nedfelt i en avtale mellom SAS og fagforeningene at pensjonsberettigede piloter skulle prioriteres sist i forbindelse med en eventuell gjenansettelse. Lovligheten av selve nedbemanningen i SAS hadde vært prøvet av Høyesterett. Høyesterett fastslo at utvelgelsen av pilotene innebar aldersdiskriminering, men at praksis likevel kunne opprettholdes fordi den hadde et saklig formål og ikke var uforholdsmessig inngripende overfor de som ble oppsagt. Nemnda la til grunn at det er lovlig å benytte de samme kriterier ved gjenansettelse som ved nedbemanning, og konkluderte med at SAS ikke hadde handlet i strid med forbudet mot aldersdiskriminering overfor de to pilotene.

#### **Sak 47/2012**

Saken gjaldt spørsmål om nabo A ble trakassert av nabo B. Nabo A har nedsatt funksjonsevne i form av et syndrom. Nabo B fremmet flere klager på støy fra As leilighet, både muntlig og skriftlig. A oppfattet klagen som skremmende, og opplevelsen ble forsterket av den form klagen ble fremsatt i. Nemnda kom etter en konkret vurdering fram til at selv om nabo Bs uttalelser og atferd kunne virke skremmende og krenkende overfor nabo A, var de anførte forholdene likevel ikke så vedvarende, eller av en slik intensitet, at disse kunne anses som trakassering.

#### **Sak 48/2012**

Saken gjaldt spørsmål om NAVs praksis for innkreving av barnebidrag i internasjonale barne bortføringssaker er direkte eller indirekte kjønnsdiskriminerende overfor menn. Klagerens eksone bortførte ulovlig deres to barn til utlandet i 2005. På det tidspunkt barna ble bortført, bodde barna hos moren. Etter bortføringen har klageren blitt krevet for barnebidrag av NAV. Nemnda mente at NAVs praksis ved bidragsinnkreving i bortføringstilfellene er saklig begrunnet i hensynet til barnet, og framstår som rimelig og nødvendig. Nemnda konkluderte derfor med at NAVs praksis for innkreving av barnebidrag i internasjonale barne bortføringssaker ikke er kjønnsdiskriminerende overfor menn.

#### **Sak 2/2013**

Saken gjaldt spørsmål om en barneskole handlet i strid med plikten til individuell tilrettelegging overfor en skoleelev med flere ulike diagnoser, som blant annet innebar bevegelseshemming og utviklingsforstyrrelse, da elevens klasserom ble flyttet fra første til andre etasje. Nemnda la i sin vurdering vekt på at skolen hadde foretatt begrunnede pedagogiske vurderinger ved plasseringen av elevens klasserom. De fysiske forholdene ved skolen var tilrettelagt for at bevegelseshemmede kunne bruke begge etasjene, med tilgang til heis og HC-toalett i begge etasjer. Eleven hadde assistent hele skoledagen. Skolen måtte i tillegg ta hensyn til andre elever med særlige behov for individuell tilrettelegging. Nemnda konkluderte med at skolen hadde klart å sannsynliggjøre at det var foretatt en rimelig individuell tilrettelegging for eleven.

#### **Sak 5/2013**

Saken gjaldt spørsmål om en privat utleier handlet i strid med forbudet mot diskriminering på

grunn av seksuell orientering i forbindelse med utleie av husrom. Etter at utleieren først hadde avtalt visning med den potensielle leietakeren, ble visningen avlyst etter at kvinnen ringte og fortalte at hun var gift med en kvinne. Nemnda fant at utleieren ikke hadde klart å sannsynliggjøre at han ikke tok hensyn til kvinnens seksuelle orientering i forbindelse med avlysningen av visningen. Nemnda konkluderte med at utleieren handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.

### **Sak 10/2013**

En søker mente at en bedrift hadde lagt vekt på hans nedsatte funksjonsevne og alder, i forbindelse med at han ikke ble innkalt til intervju på stillinger som fagarbeider/maskinfører. Ombudet hadde konkludert med at bedriften hadde handlet i strid med diskrimineringsforbudene knyttet både til alder og nedsatt funksjonsevne. Ombudet oppfordret derfor partene til å komme til en minnelig løsning. Dette lyktes ikke, og klager bragte saken inn for nemnda. Nemnda konkluderte med at de aktuelle forholdene ikke var i lovstridig. Nemnda fant at bedriften hadde klart å sannsynliggjøre at det var andre forhold enn alder som lå til grunn for at A ikke ble innkalt til intervju. Videre fant nemnda at det ikke var grunn til å tro at As nedsatte funksjonsevne ble vektlagt i forbindelse med utvelgelse til intervju.

### **Sak 11/2013**

Saken gjaldt spørsmål om en lærebedrift handlet i strid med plikten til individuell tilrettelegging overfor en lærekandidat med ADHD. Lærekandidaten ble avskjediget som følge av en rekke hendelser, som fant sted både før og etter at virksomheten ble kjent med lærekandidatens diagnose. Lærekandidaten hadde blant annet fremsatt gjentatte trusler om vold, havnet i slåsskamp med, og skapt frykt hos, de øvrige medarbeiderne i virksomheten. Nemnda konkluderte med at virksomheten hadde foretatt en rimelig individuell tilrettelegging og ikke hadde handlet i strid med loven.

### **Sak 12/2013**

Spørsmålet i saken var om en kommune handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, da kommunen ikke ville refundere nabokommunens utgifter til spesialpedagogisk hjelp i barnehage. Nemnda kom fram til at det spesialpedagogiske tilbudet kommunen hadde gitt barnet var tilstrekkelig, og at foreldrenes valg av barnehageplass i nabokommunen derfor ikke utløste en refusjonsplikt for kommunen.

### **Sak 17/2013**

En drosjeeier sendte tekstmeldinger i en periode på fire dager til en tidligere ansatt av annen nasjonal opprinnelse enn norsk, hvor han blant annet kalte ham «grisegutt», «Saddam Hussein», «jævla apekatt» og «Krekar». Drosjeeieren erkjente at han hadde sendt tekstmeldingene, men anførte at disse måtte ses i sammenheng med at han var opprørt på grunn av den andres atferd. Nemnda konkluderte med at tekstmeldingene var av krenkende art og fremsatt over flere dager, slik at disse ble rammet av trakasseringsforbudet.

### **Sak 18/2013**

Saken gjaldt spørsmål om et sameie handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne overfor en beboer, ved innstallering av manuell bom inn til et fellesområde. Nemnda kom fram til at det var nødvendig for sameiet å ha en bom for å ivareta hensynet til minst mulig trafikk på fellesområdet. Å installere elektrisk bom for å gjøre det enklere å kjøre inn på fellesområdet, ville medføre økt trafikk og dermed undergrave formålet

med å sette opp en bom. Nemnda konkluderte med at bommen utgjorde en lovlig forskjellsbehandling.

### **Sak 19/2013**

Klager i saken er blind og han bruker tekstbaserte nettlesere. Spørsmålet i saken var om Altinn-tjenesten har en informasjons- og kommunikasjonsteknologisk plattform som er universelt utformet, når den krever en nettleter som kan lese JavaScript. Nemnda konkluderte med at Altinns plattform er universelt utformet. Nemnda viste til at vilkårene for universell utforming er at «hovedløsningen» kan «benyttes av flest mulig». Nemnda mente at disse vilkårene måtte være oppfylt når over 95 % av alle sluttbrukerne, inkludert synshemmede, har tilgang til Altinn. Nemnda viste videre til at JavaScript i seg selv ikke skaper problemer i forbindelse med synshemmedes bruk av hjelpemidler.

### **Sak 20/2013**

Spørsmålet i saken var om en franchisetaker i en hurtigmatkjede, handlet i strid med likestillingsloven da tilbudet til en kvinnelig søker om prøvejobbing ble trukket tilbake. Det var dokumentert i saken at arbeidsgiver hadde opplyst overfor søkeren at hun ikke var ønsket til stillingen fordi hun hadde barn. Nemnda konkluderte med at forholdet var i strid med loven. Nemnda påpekte blant annet at arbeidsgiver hadde gitt flere ulike begrunnelser for hvorfor tilbudet om prøvejobbing ble trukket tilbake, og at det derfor var vanskelig for nemnda å ta stilling til arbeidsgivers troverdighet. Det var etter nemndas syn arbeidsgiver selv som måtte bære risikoen for dette, og som derfor ikke hadde klart å sannsynliggjøre at det ikke var handlet i strid med likestillingsloven.

### **Sak 21/2013**

Klager hadde tidligere fått medhold av ombudet og nemnda i sin påstand om at et rederi hun var ansatt i hadde handlet i strid med likestillingsloven. Hun fremmet ny klage for ombud og nemnd, og hevdet at rederiet handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse da virksomheten besluttet å redusere antall forpleiningsassistenter om bord på et av fartøyene. Etter nemndas syn klarte ikke klager å vise til omstendigheter som tilsa at hun fikk mer å gjøre som følge av bemanningsreduksjonen, eller på annen måte ble utsatt for en negativ behandling. Nemnda mente derfor at klager ikke ble utsatt for en gjengjeldelsessituasjon i strid med likestillingsloven § 3 sjettede ledd.

### **Sak 22/2013**

Klager hadde, med bistand av NAV, inngått avtale om hospitering i en statlig virksomhet. Hospiteringsavtalen ble avsluttet med umiddelbar virkning etter at virksomheten ble kjent med at klager sto oppført som eier av et nettsted som gir informasjon om pedofili. Klager mente seg utsatt for diskriminering på grunn av «seksuell orientering» og «politisk syn». Ombudet avviste saken, og mente at denne falt utenfor diskrimineringsforbudets virkeområde. Klager bragte deretter saken inn for nemnda. Nemnda la til grunn at ombudet i et slikt tilfelle ikke kan avvise en sak, fordi det ikke forelå en avvisningsgrunn. Nemnda viste til at klagen var basert på den forutsetning at det aktuelle forhold innebar et brudd på arbeidsmiljøloven § 13-1 nr. 1. Klagers påstand var dermed omfattet av en bestemmelse som skal håndheves av ombud og nemnd. Vurderingen av om klagers påstand kunne tas til følge innebar en realitetsvurdering, og vilkårene for at ombudet skulle behandle saken var derfor, etter nemndas syn, til stede. Dissens (4-1).



### **Sak 29/2013**

Kirkelig fellestråd ansatte en kvinnelig søker i stilling som trosopplærer. Hun skulle ha sitt daglige arbeidssted i to ulike menigheter, men Kirkelig fellestråd hadde arbeidsgiveransvaret for henne. På et årsmøte i en av menighetene, ble ansettelsen av kvinnen og hennes lesbiske samlivsform tatt opp som en egen sak, i strid med gjeldende regler for avholdelse av årsmøter. Spørsmålet i saken var om Kirkelig fellestråd, som ikke er ansvarlig for menighetens gjøremål, dermed handlet i strid med forbudet mot trakassering på grunn av seksuell orientering. Nemnda kom fram til at diskusjonen under menighetsmøtet var trakasserende. Som arbeidsgiver måtte Kirkelig fellestråd ha et ansvar etter arbeidsmiljøloven, til tross for at selve trakasseringen hadde blitt foretatt av andre. Nemnda la blant annet vekt på at Kirkelig fellestråd ble informert i forkant av menighetsmøtet om at trosopplæringsstillingen, inkludert stillingsinnehaverens seksuelle orientering, skulle tas opp. Dette medførte en aktivitetsplikt fra fellestrådet som arbeidsgiver. Da ingen i fellestrådet prøvde å stoppe eller forhindre diskusjonen, måtte fellestrådet anses ansvarlig for trakasseringen som fant sted.

### **Sak 32/2013**

Spørsmålet i saken var om et bilutleiefirma la vekt på klagers rumenske bakgrunn, da han ikke fikk leie bil. I følge bilutleiefirmaet hadde klager fremlagt et ugyldig betalingskort, og anførte at dette var årsaken til at utleie ble nektet. Nemnda la til grunn at det forelå omstendigheter som ga «grunn til å tro» at diskriminering hadde funnet sted. Nemnda la vekt på klagers forklaring og mente at det fremsto som svært lite sannsynlig at klager skulle ha lagt frem et ugyldig betalingskort, i og med at han hadde et annet bankkort som fylte bilutleiefirmaets betalingsvilkår. Nemnda konkluderte med at bilutleiefirmaet hadde handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse. Dissens (4-1)