

UiO : **Det juridiske fakultet**

ADGANGEN TIL RETTSHJELP OG HÅNDHEVINGSAPPARATET I
DISKRIMINERINGSSAKER

Kandidatnummer: 649

Leveringsfrist: 25.04.2013

Antall ord: 16 179



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Introduksjon.....	1
1.2	Avgrensning.....	3
1.3	Begrepsavklaring	3
1.4	Metode	4
1.4.1	Introduksjon	4
1.4.2	Juridisk metode	4
1.4.3	Kvalitativ metode.....	5
2	DISKRIMINERINGSVERNET.....	6
2.1	Internasjonal lovgivning	6
2.2	Nasjonal lovgivning.....	8
2.3	Håndhevingsapparatet	9
2.3.1	Diskrimineringsombudsloven	9
2.3.2	Domstolene	12
3	RETTE TIL RETTSHJELP FOR DISKRIMINERTE	13
3.1	Internasjonal lovgivning og anbefalinger	13
3.1.1	Menneskerettsloven og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter	13
3.1.2	Kvinnekonvensjonen.....	15
3.1.3	Rasediskrimineringskonvensjonen.....	16
3.2	Nasjonal lovgivning.....	17
3.2.1	Anbefalt søksmål fra Sivilombudsmannen	19
3.2.2	Når en leietaker har blitt oppsagt	20
3.2.3	Arbeidstaker i en sak etter arbeidsmiljøloven	20
3.2.4	Saker som objektivt sett berører søker i særlig stor grad	22
3.3	Private tiltak.....	23

3.3.1	Fagorganisasjoner	23
3.3.2	Rettshjelpsforsikringer	24
4	FORESLÅTTE ENDRINGER AV RETTSHJELPSTILBUDET	24
4.1	Om offentlig rettshjelp	24
4.2	Diskrimineringslovutvalget	26
4.3	Likestillingsutvalget	26
4.3.1	Struktur for likestilling	26
4.3.2	Om politikk for likestilling	27
4.4	Diskrimineringslovgivning	28
5	ANTAGELSER OG RESULTATER	29
5.1	Introduksjon	29
5.2	Håndhevingsapparatet	31
5.2.1	Antagelser om Ombudet og Nemda	31
5.2.2	Antagelse om domstolene	38
5.3	Rettsjelptilbudet	48
5.3.1	Antagelse om fri rettshjelp	48
5.3.2	Antagelse om fagforeninger	52
6	ER DISKRIMINERINGSVERNET VELFUNKERENDE?	54
6.1	Introduksjon	54
6.2	Oppfylles diskrimineringslovenes tilsiktede virkninger i virkeligheten?	55
6.2.1	Sikres vernet mot usaklig forskjellsbehandling i virkeligheten gjennom håndhevingsapparatet?	55
6.2.2	Innebærer formell likhet for diskrimineringslovene også en reell likhet? ...	56
6.2.3	Konklusjon	59
7	ER DISKRIMINERINGSVERNET TILSTREKKELIG EFFEKTIVT I FORHOLD TIL NORGES INTERNASJONALE PLIKTER?	59

7.1	Hvilken innvirkning har rettshjelploven på kravet om at alle diskriminerte skal ha adgang til rettsapparatet?	60
8	RETTSPOLITISKE ANBEFALINGER	64
9	LITTERATURLISTE	66
10	VEDLEGG:	73
10.1	Vedlegg 1: <i>Nemda-og domstolene kartleggingen</i>	74
10.2	Vedlegg 2: Intervjuene med Ombudet.....	97
10.3	Vedlegg 3: Intervju med nemnda	100
10.4	Vedlegg 4: Intervju med Fylkesmannen i Oslo og Akershus	102
10.5	Vedlegg 5: Intervju med domstolsadministrasjonen	103
10.6	Vedlegg 6: Svar på intervju med Sivilombudsmannen over mail 1 og mail 2.....	103

1 INNLEDNING

1.1 Introduksjon

Det lovfestede vernet mot diskriminering og pliktene til å drive aktivt likestillingsarbeid er gjennom 2000-tallet kraftig utvidet i Norge. Formålet bak diskrimineringsvernet er at individene etter loven er vernet mot å bli diskriminerte. Retten er lovfestet i alle diskrimineringslovene gjennom et forbud mot direkte og indirekte diskriminering. For at diskrimineringsvernet skal etterleves, slik at diskrimineringsforbudet gjennomføres i virkeligheten, har Likestillings og Diskrimineringsombudet og Likestilling og diskrimineringsnemda ansvaret for å håndheve diskrimineringsforbudene i de ulike lovene.

Etter dagens regelverk eksisterer det imidlertid tilfeller hvor det ikke er tilstrekkelig for den diskriminerte å henvende seg til Ombudet og eventuelt Nemda for å få avgjort sin sak. Det er for eksempel bare domstolene som kan tilkjenne erstatning for økonomisk tap eller oppreisning i diskrimineringsaker. Dersom den diskriminerte i slike tilfeller ønsker å få gjennomslag er han nødt til å bringe inn saken for domstolene. Det er imidlertid meget få saker om diskriminering som har vært oppe for domstolene per i dag. Likestillingsutvalget har i NOU 2012:15 påpekt at en meget viktig årsak til hvorfor det har vært så få saker om diskriminering oppe for domstolene er at diskriminerte ikke er en prioritert gruppe til å få innvilget økonomisk støtte etter *Lov om fri retts hjelp*. Mange diskriminerte er avhengig av økonomisk støtte hvis de skal ha mulighet til å bringe inn sin sak for domstolene.

Ettersom diskriminerte må forholde seg til to ulike instanser når de ønsker å klage inn en sak står diskriminerte ovenfor det likestillingsutvalget¹ betegner som et "*to-spors-opplegg*" for diskrimineringsaker. Det ene sporet er Ombudet og Nemda som betraktes som et *lavterskeltilbud* hvor formålet er et tilbud som skal være tilgjengelig for alle. Det andre sporet er domstolene som betraktes som et *høyterskeltilbud* fordi diskriminerte kan risikere

¹ NOU 2012:15

et økonomisk tap. I tillegg kan den manglende adgangen på fri rettshjelp i diskrimineringsaker føre til at tilbudet blir mindre tilgjengelig for diskriminerte².

En vanlig problemstilling innenfor rettssosiologien er å undersøke hvilken innvirkning retten har på andre samfunnsforhold. Formålet med denne oppgaven er dermed å undersøke hvilken innvirkning diskrimineringslovene har på samfunnet. En spørsmålsstilling innenfor rettssosiologien er om rettens tilsiktede virkninger oppfylles ute i samfunnet. Tilsiktede virkninger kan forklares som hvorvidt målsetningene med loven har blitt realisert i virkeligheten. I denne oppgaven er hovedproblemstillingen om diskrimineringsvernet er velfungerende. For å besvare problemstillingen har jeg undersøkt nærmere om de tilsiktede virkningene med diskrimineringslovgivningen oppfylles i virkeligheten.

Et spørsmål som har vært gjenstand for forskning innenfor rettssosiologien, når formålet har vært å undersøke rettens forhold til samfunnet for øvrig, er om formell likhet for loven også innebærer en reell likhet. Etter diskrimineringslovene er alle diskriminerte som omfattes av diskrimineringsgrunnlagene i lovene *formelt like for lovene*. Spørsmålet er imidlertid om den formelle likheten for lovene også innebærer en *reell likhet* for lovene. Hvilken adgang diskriminerte i virkeligheten har til *håndhevingsapparatet* og *rettshjelp* er utgangspunktet for en nærmere undersøkelse av om den formelle likheten for diskriminerte etter diskrimineringslovene også innebærer en reell likhet for lovene.

På bakgrunn av lovgivningen, forarbeider og teori har jeg formulert seks antagelser om ulike forhold som kan kaste lys over om lovens tilsiktede virkninger blir realiserte i virkeligheten. Antagelsene vil danne utgangspunktet for å kunne forstå om håndhevingsapparatet og rettshjelpstilbudet for diskriminerte kan anses som velfungerende, og dermed effektivt i forhold til de tilsiktede intensjonene bak diskrimineringslovgivningen.

² NOU 2012:15 punkt 15.5.2

Jeg vil også sammenlikne diskrimineringsvernet i norsk rett med Norges internasjonale forpliktelser til å sikre et effektivt diskrimineringsvern etter menneskerettighetene, ettersom det forutsettes at norske bestemmelser er i overenstemmelse med disse. I oppgaven vil imidlertid hovedfokuset være på om diskrimineringsvernet er velfungerende i Norge.

1.2 Avgrensning

I forhold til Norges internasjonale forpliktelser til å overholde diskrimineringsvernet i Norge vil oppgaven bli avgrenset mot forpliktelsene Norge har påtatt seg etter EU-regelverket og EØS-regelverket. Selv om disse reglene har stor betydning for det norske diskrimineringsvernet har jeg valgt å se på Norges forpliktelser intensjonalt kun i forhold til menneskerettighetene.

Begrunnelsen for å sammenlikne Norges forpliktelser i forhold til menneskerettighetene er at det er tilgjengelig et vidt kildemateriale, om hvilke forpliktelser som må overholdes i forhold til diskrimineringsvernet, gjennom de generelle kommentarene og konkluderende bemerkningene som utføres av menneskerettighetskomiteene. I tillegg har Ombudet tilsynsplikt med at norsk rett er i overenstemmelse med kvinnekonvensjonen og rasediskrimineringskonvensjonen jfr. Diskrimineringsombudsloven § 1.

1.3 Begrepsavklaring

Oppgaven tar for seg hvilken adgang personer som har opplevd diskriminering har til rettshjelp og håndhevingsapparatet.

Diskriminering som rettslig begrep kan beskrives som *”usaklig forskjellsbehandling som kan knyttes til et eller flere diskrimineringsgrunnlag. Diskrimineringsbegrepet omfatter direkte og indirekte forskjellsbehandling”*. Med forskjellsbehandling menes det *”enhver handling i form av forskjell, utelukkelse, begrensning eller preferanse som har som formål eller effekt at noen kommer i en dårligere stilling eller behandles dårligere enn andre”*. Det er kun *usaklig forskjellsbehandling* som anses som diskriminerende i rettslig forstand. Etter lovgivningen angis *diskrimineringsgrunnlagene* som de forhold som i utgangspunktet

ikke kan begrunne forskjellsbehandling³. Forskjellsbehandlingen er *direkte* dersom den har som formål eller direkte virkning at noen stilles dårligere enn andre. Forskjellsbehandlingen er *indirekte* hvis en handling får skjeve virkninger fordi ulike tilfeller behandles på en slik måte at det ikke tas hensyn til ulikhetene⁴. Det er denne begrepsforståelsen som legges til grunn når en person gjennom oppgaven omtales som den *diskriminerte*.

Retts hjelp kan forklares som hjelp til løsningen av et juridisk problem etter gjeldende regler der hjelperens juridiske innsikt har vært av verdi. Et retts hjelpbehov kan i flere tilfeller bli *avhjulpet*, enten ved at hjelpen fra retts hjelp er tilstrekkelig for å løse problemet eller ved at personen som behøvde hjelp ordnet opp selv eller av andre grunner ikke vil ha hjelp. Dersom en person har et juridisk problem og han ønsker hjelp, men ikke får hjelp har han et *udekket retts hjelpbehov*⁵.

1.4 Metode

1.4.1 Introduksjon

Problemstillingen i denne oppgaven er *om diskrimineringsvernet i Norge er velfungerende*. Utgangspunktet for å undersøke problemstillingen nærmere er en kombinasjon av juridisk metode og kvalitativ metode. Begrunnelsen for å velge den kvalitative metoden som et supplement til den juridiske metode er at en slik metode tillater en utforskende tilnærming som kan gi mer utfyllende informasjon om hvordan visse fenomener fungerer i samfunnet.

1.4.2 Juridisk metode

Juridisk metode har blitt anvendt for å fastlegge nærmere innholdet av det formelle lovverket rundt diskrimineringsvernet og retten til retts hjelp. Jeg har gjennomgått flere

³ Jfr. likestill. § 3, diskrl. § 4, aml. § 13-1, diskrl. § 4

⁴ Alle begrepsavklaringene er basert på hvordan begrepene har blitt forklart i NOU 2009:14 s.39- 42

⁵ Avklaringen av retts hjelpbegrepene er hentet fra *Retts hjelp 2001* (2002) k. 2

nasjonale og internasjonale rettskildefaktorer, men har hovedsakelig tatt utgangspunktet i lovteksten og forarbeider for å fastlegge innholdet i diskrimineringslovgivningen. De ulike menneskerettighetskonvensjonstekstene har blitt tolket i lys av generelle anbefalinger og kommentarer fra ulike menneskerettighetskomiteer samt rettspraksis fra Den europeiske menneskerettighetsdomstolen.

1.4.3 Kvalitativ metode

Den kvalitative forskningsmetode søker å beskrive, dekode, oversette og avdekke betydningen av visse mer eller mindre naturlig forekommende fenomener i den sosiale verden (Van Maanen 1979).

For å besvare problemstillingen om diskrimineringsvernet i Norge er velfungerende har jeg undersøkt hvilken adgang diskriminerte i *virkeligheten* har til håndhevingsapparatet og rettshjelp. Formålet var å finne ut om den formelle likheten for diskriminerte etter diskrimineringslovene også innebærer en reell likhet for lovene. For å kunne gi innsikt i disse spørsmålene ble det utført intervjuer med personer og representanter som arbeider på ulike områder tilknyttet diskrimineringsvernet.

1.4.3.1 Strukturering av oppgaven

Juridisk metode har blitt anvendt for å fastlegge nærmere innholdet av det formelle lovverket rundt diskrimineringsvernet og retten til rettshjelp. På bakgrunn av denne kunnskapen dannet jeg meg *seks antagelser* om ulike forhold som kan bidra til å svekke eller styrke inntrykket av hvor velfungerende diskrimineringsvernet er i virkeligheten.

De seks antagelsene ble deretter undersøkt nærmere gjennom fem intervjuer med relevante personer, hovedsakelig i Oslo, som i forskjellig grad har bidratt til å gi mer utfyllende informasjon om området jeg har vært interessert i å undersøke nærmere. Det første og andre intervjuet som ble utført var med en rådgiver hos Likestillings- og Diskrimineringsombudet (se **vedlegg 2**). Det tredje intervjuet var med en rådgiver hos Likestillings- og diskrimineringsnemda (se **vedlegg 3**). Formålet med disse intervjuene var

å få en bedre innsikt i om håndhevingsapparatet for diskriminerte er velfungerende. Det fjerde intervjuet har vært med Fylkesmannen i Oslo og Akershus (se **vedlegg 4**), og det femte intervjuet ble gjennomført med Sivilombudsmannen (se **vedlegg 6**). Formålet med disse intervjuene var å få innsikt i hvordan rettshjelp etter rettshjelploven i virkeligheten blir praktisert ovenfor diskriminerte. Intervjuene som ble utført over telefon ble transkribert, intervjuet med Sivilombudsmannen ble besvart per mail.

Selv om det ikke kan utledes en årsakssammenheng på bakgrunn av den valgte tilnæringsmetoden, tilbyr intervjuene data som er rike på detaljer. Intervjuene kan derfor bidra til en høyere grad av forståelse av problemstillingen og derfor god intern validitet.

I tillegg til intervjuene har jeg kartlagt alle sakene som har vært oppe for Nemda og domstolene (se **vedlegg 1**). Jeg har kartlagt sakene ved å systematisere innhenting av informasjon om ulike forhold jeg anså som relevante i flere kategorier som for eksempel *hvilket diskrimineringsgrunnlag, om klageren fikk medhold, om klagen var innenfor arbeidslivet osv.* Informasjonen fra disse kategoriene utgjorde grunnlaget for videre analyse av de ulike forholdene. I oppgaven vil min kartlegging av sakene heretter bli kalt for *Nemda- og domstolene kartleggingen.*

2 DISKRIMINERINGSVERNET

2.1 Internasjonal lovgivning

Norge har forpliktet seg til å motarbeide diskriminering ved å tilslutte seg en rekke internasjonale konvensjoner. Retten til ikke å bli diskriminert anses som en grunnleggende menneskerettighet som er nedfelt i FNs Verdenserklæring artikkel 2 og 7. Flere av menneskerettighetskonvensjonene inneholder bestemmelser om forbud mot diskriminering. Utgangspunktet i *FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter*, SP art. 2 nr. 1 og *FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter*, ØSK art. 2 nr. 2. er at rettighetene som anerkjennes i konvensjonen skal respekteres av konvensjonsstatene uten forskjellsbehandling på grunn av *”rase, hudfarge, kjønn, språk, politisk eller annen*

oppfatning, nasjonal og sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig". Listen er ikke uttømmende jfr. ordlyden "*status for øvrig*", men bestemmelsene er aksessoriske, det vil si at diskrimineringsforbudet kun gjelder for rettighetene i konvensjonene. SP art. 26 rekker lenger ved at den forbyr forskjellsbehandling uten å knytte beskyttelsen mot diskriminering til rettigheter som er oppnevnt i konvensjonen. Etter SP artikkel 2 nr. 2 har konvensjonspartene en plikt til å sette i gang lovgivning eller andre nødvendige tiltak for å gjennomføre rettighetene etter konvensjonen. Det følger således en aktiv plikt for Norge til å sikre rettighetene. Et diskrimineringsforbud følger også av av menneskerettskonvensjonen (EMK) art. 14. EMK, SP og ØSK er inkorporert til norsk rett gjennom *Lov om styrking av menneskerettigheter i norsk rett* (menneskerettsloven). Ved en eventuell motstrid med annen norsk lovgivning vil menneskerettsloven ha forrang jfr. § 3.

Likestillingsloven må tolkes på bakgrunn av *FN konvensjonen 18 desember 1979, om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner* (Kvinnekonvensjonen). Også kvinnekonvensjonen gjelder som norsk lov jfr. menneskerettsloven § 2 nr. 5. Etter kvinnekonvensjonen KDK art. 2 b og c følger en aktiv plikt for Norge til å sikre rettighetene etter konvensjonen. Diskrimineringsloven må tolkes på bakgrunn av *FNs konvensjon av 1 desember 1965, om avskaffelse av alle former for rasediskriminering* (Rasediskrimineringskonvensjonen). Konvensjonen er inkorporert i diskrimineringsloven som norsk lov. Norge har en aktiv plikt til å bekjempe rasediskriminering etter rasediskrimineringskonvensjonen art. 2.

Norge har signert en adgang til individuell klagerett etter tilleggsprotokollene for SP, kvinnediskrimineringskonvensjonen og rasediskrimineringskonvensjonen. En individuell klagerett følger også av menneskerettsloven. En individuell klagerett innebærer at individer kan bringe påstander om at myndighetene ikke etterlever diskrimineringsvernet inn for FNs Menneskerettighetskomite, FNs Kvinnekomite eller FNs rasediskrimineringskomite. Disse komiteene overvåker også Norges forpliktelser gjennom konkluderende bemerkninger til rapporter som staten utarbeider.

Forbudet mot diskriminering er også innlemmet i en rekke EU direktiver. Forbud mot kjønnsdiskriminering er regulert i direktivet 76/207/EØF (*likebehandlingsdirektivet*). Direktivet er en del av EØS-avtalen, jfr. vedlegg i EØS-avtalen XVIII *om helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn*, direktivet har blitt endret gjennom 2002/73/EF (*endringsdirektiv til likebehandlingsdirektivet*). Norge har på frivillig grunnlag valgt å slutte seg til EUs rådsdirektiv 2000/43/EF (*rasediskrimineringsdirektivet*). Direktivet omhandler diskriminering på etnisk grunnlag. Norge har også tilsluttet seg EUs rådsdirektiv 2000/78/EF (*rammedirektivet*) som inneholder et diskrimineringsforbud mot personer på grunn av alder, handikap og seksuell orientering innenfor arbeidslivet. Arbeidsmiljølovens bestemmelser i k. 13 er ment å implementere rammedirektivet. Rammedirektivet er ikke innlemmet i EØS-avtalen, Norge har allikevel forpliktet seg politisk til å vurdere å fremme forslag om tilsvarende nasjonal lovgivning som det som følger av direktivet⁶.

2.2 Nasjonal lovgivning

Hvilke diskrimineringsgrunnlag som er forbudt etter nasjonal lovgivning er regulert i flere lover. *Likestillingsloven*, som ble vedtatt allerede i 1978, forbyr diskriminering på grunn av kjønn, inkludert graviditetsdiskriminering, likelønnsdiskriminering, seksuell trakassering og positiv særbehandling av det ene kjønn. *Diskrimineringsloven* fra 2005 har forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Personer med nedsatt funksjonsevne beskyttes mot diskriminering etter *diskriminerings og tilgjengelighetsloven*, loven trådte først i kraft i 2009. I tillegg forbyr *arbeidsmiljøloven kapittel 13* diskriminering av personer på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder. Også *boliglovene* inneholder bestemmelser som forbyr diskriminering.

⁶ St.prp. nr. 11 (2002-2003)

Utvidelsen av lovverket som har foregått i løpet av det siste tiåret innebærer at stadig flere grupper er beskyttet mot diskriminering, dette vitner om et styrket diskrimineringsvern.

2.3 Håndhevingsapparatet

2.3.1 Diskrimineringsombudsloven

Formålet etter diskrimineringslovene er å fremme likestilling og hindre diskriminering⁷. For at diskrimineringsvernet skal etterleves, slik at formålet om å hindre diskriminering gjennomføres, har diskrimineringslovene regler om at *Ombudet* og *Nemda* skal håndheve gjennomføringen av lovene. Organiseringen av disse organene og hvilke virkemidler de har til rådighet ved brudd på diskrimineringsforbudet er regulert i *Lov om Likestillings og Diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemda*, heretter kalt *Diskrimineringsombudsloven*.

Etter Diskrimineringsombudsloven skal Ombudet og Nemda håndheve lovene opplistet i § 1 annet ledd. Det eksisterte tidligere et liknende tilbud som Ombudet og Nemda for kjønnsdiskriminerte, men andre diskriminerte måtte hovedsakelig forholde seg til det ordinære rettsapparatet. Hensikten med ett felles håndhevingsapparat for diskrimineringslovene er blant annet at brukerne skal kunne forholde seg til et organ, at diskriminering på flere grunnlag lettere skal kunne avdekkes (*multippel diskriminering*) og at det sikres en enhetlig rettsutvikling av det spredte regelverket for diskriminerte⁸.

2.3.1.1 Ombudets kompetanse

Ombudets kompetanse til å håndheve regelverket er i utgangspunktet begrenset til å gi *uttalelse* om hvorvidt et forhold er i strid med diskrimineringslovene jfr. Diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd. Bestemmelsen innebærer at Ombudet ikke

⁷ Likestillingsloven §1, diskrimineringsloven §1, diskriminerings og tilgjengelighetsloven §1.

⁸ Innst. O. nr. 71 (2004-2005) pkt. 1.2.1.1

har en generell vedtaksmyndighet, rettsikkerheten er uansett tilstrekkelig ivare tatt gjennom Nemdas og domstolenes vedtakskompetanse⁹. Formålet med en uttalelse fra Ombudet er at saken skal kunne løses ved at partene ”frivillig innretter” seg jfr. Diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd. Det vil i praksis være opp til partene selv å innrette seg, men erfaringene fra det tidligere likestillingsombudet var at partene vanligvis innretter seg etter en uttalelse¹⁰. Dersom ”frivillig ordning ikke oppnås” kan saken føres videre inn for Nemda jfr. Diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd.

I visse tilfeller har imidlertid Ombudet kompetanse til å fatte *vedtak* som vanligvis Nemda kan fatte etter § 7. Det dreier seg om tilfeller hvor frivillig ordning ikke blir oppnådd mellom partene og ”*det antas og medføre ulempe eller skadevirkning å avvende Nemdas vedtak*” jfr. § 4. I følge forarbeidene dreier det seg om såkalte hastevedtak¹¹. Dersom en person ønsker å klage på Ombudets vedtak må klageadgangen utnyttes før domstolsprøving tillates jfr. § 12.

2.3.1.2 Nemdas kompetanse

Nemda behandler saker som bringes inn etter de har vært oppe til behandling hos Ombudet jfr. Diskrimineringsombudsloven § 6. Nemda har kompetanse til å treffe bindende vedtak om at det foreligger brudd etter diskrimineringslovene jfr. § 7. For å hindre at diskrimineringen gjentar seg eller sikre at diskrimineringen opphører *kan* Nemda pålegge stansing, retting og ”*andre tiltak som er nødvendige*” jfr. § 7 annet ledd. Ordlyden legger opp til en skjønnsmessig vurdering av hvorvidt Nemda skal gi pålegg eller ikke. Vurderingen styres blant annet av hensynet til en effektiv håndheving etter EUs rådsdirektiv 2000/43/EF art. 15 og rådsdirektiv 2000/78/EF artikkel 17 om effektive sanksjoner ved diskrimineringsbrudd¹². Dersom en person ikke etterlever pålegg som er gitt

⁹ Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) punkt. 8.2.4.2

¹⁰ Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) punkt. 8.2.4.2

¹¹ Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) punkt. 8.2.4.2

¹² Ot.prp.nr. 34 (2004-2005) s. 70

av Nemda etter § 7 kan Nemda treffe vedtak om tvangsmulkt jfr. § 8. Tvangsmulkt er en løpende økonomisk sanksjon. Av forarbeidene Ot.prp.nr.34 (2004-2005) fremgår det at formålet med bestemmelsen er at pålegg blir oppfylt og den lovlige tilstanden blir gjenopprettet.

2.3.1.2.1 Begrensinger i Nemdas kompetanse

Nemda kompetanse til å håndheve diskrimineringsvernet er begrenset. Nemda kan ikke oppheve eller endre vedtak truffet av andre forvaltningsorganer jfr. Diskrimineringsombudsloven § 9, og dersom diskrimineringsspørsmålet i den konkrete saken indirekte omhandler en tariffavtales eksistens kan spørsmålet bli avgjort av Arbeidsretten jfr. § 10.

Nemdas kompetanse begrenses også av regler i de enkelte diskrimineringslovene:

- Etter likestillingsloven kan Nemda ikke håndheve saker som gjelder ”familieliv og personlige forhold” jfr. § 2 annet ledd. Nemda kan ikke håndheve saker der diskriminerte ønsker å kreve erstatning eller oppreisning etter likestill. § 17, jfr. likestill. § 9. Det er kun domstolene som kan håndheve tilfeller der den diskriminerte har blitt seksuelt trakassert jfr. § 8a fjerde ledd. Departementets begrunnelse for at kun domstolene skal håndheve saker om seksuell trakassering er at slike saker tangerer mot det strafferettslige¹³.
- Etter diskrimineringsloven kan Nemda ikke håndheve erstatnings og oppreisningssaker eller straffesaker for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet jfr. diskriml. § 13. I tillegg gjelder ikke loven for ”familie og personlige forhold” jfr. § 3, og Nemda kan derfor ikke håndheve diskrimineringsaker som angår slike forhold.
- Nemda håndhever heller ikke erstatnings og oppreisningssaker som angår personer med nedsatt funksjonsevne jfr. diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 16.

I sakene der Nemdas kompetanse er begrenset er det kun domstolene som har kompetanse til å avgjøre saksforholdet.

¹³ Ot.prp.nr.35 (2004-2005) pkt. 7.6.4

2.3.2 Domstolene

Hvilken adgang har diskriminerte i Norge til å bringe inn en sak for domstolene? Utgangspunktet etter *tvisteloven* er at *enhver* kan reise en sak for domstolene, forutsatt at parten er prosessdyktig. At den diskriminerte har adgang til domstolen følger også av diskrimineringslovene som i visse tilfeller krever at en sak avgjøres av domstolene i stedet for Ombudet og Nemda. Vedtak av Nemda kan bringes inn til full domstolsprøving jfr. Diskrimineringsombudsloven § 12. Også rettsikkerhetssyn tilsier at Nemdas vedtak bør kunne overprøves¹⁴. En diskriminerings sak behøver imidlertid ikke å ha vært behandlet av Ombudet eller Nemda før saken bringes inn for domstolene¹⁵. Det formelle utgangspunktet er dermed at den diskriminerte kan bringe inn en sak om diskriminering for domstolene.

2.3.2.1 Reglene om erstatning og oppreisning i diskriminerings saker

Erstatning og oppreisning kan bare pålegges av domstolene¹⁶. Ved brudd på diskrimineringsvernet foreligger det et objektivt erstatnings og oppreisningsansvar i *kjønnsdiskriminerings saker* innenfor arbeidsforhold jfr. likestill. § 17 første ledd. Utenfor arbeidslivet gjelder alminnelige erstatningsregler om at det må ha blitt utvist skyld jfr. § 17 annet ledd. I forarbeidene *Om lov om endringer av likestillingsloven*¹⁷ ble det antatt at en skjerpet erstatningsregel ville føre til flere saker for domstolene, men det ble også forventet at et objektivt ansvar kunne fremme en preventiv virkning. Etter diskrimineringsloven foreligger det kun et objektivt ansvar for oppreisning i arbeidsforhold jfr. diskrimineringsloven. § 14 annet ledd. Erstatning for økonomisk tap kan kun pålegges ved forsettlig eller uaktsom opptreden etter alminnelige erstatningsregler jfr. § 14 første ledd. For diskriminerings saker etter diskriminerings og tilgjengelighetsloven kan den diskriminerte kreve oppreisning uten ”hensyn til skyld” i arbeidslivet jfr. § 16 annet ledd, i

¹⁴ Ot.prp.nr. 34 (2004-2005) pkt. 8.6.7

¹⁵ Ot.prp.nr. 34 (2004-2005) pkt. 8.6.7

¹⁶ Likestill. § 17, diskriml. § 14, diskrimr og tilgl§ 17

¹⁷ Ot.prp.nr. 77 (2000-2001), punkt 13.6.7 (s. 154)

andre saker kreves det uaktsom opptreden jfr. § 16 første ledd. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige erstatningsregler jfr. § 16 tredje ledd. Også etter aml. k. 13 kan diskriminerte kreve oppreisning på objektivt grunnlag innenfor arbeidslivet, alminnelige erstatningsregler gjelder dersom den diskriminerte ønsker erstatning for økonomisk tap jfr. aml. § 13-9. Oppreisning på objektivt grunnlag gjelder dermed kun innenfor arbeidslivet for alle diskrimineringsgrunnlagene. Og for alle diskrimineringsgrunnlagene, foruten om kjønn, kan oppreisning og erstatning for økonomisk tap utenfor arbeidslivet kun kreves etter alminnelige erstatningsregler, det vil si at den innklagede må ha utvist skyld.

3 RETTEN TIL RETTSHJELP FOR DISKRIMINERTE

3.1 Internasjonal lovgivning og anbefalinger

Etter menneskerettighetene har alle i utgangspunktet en rett til å bringe inn en sak for rettsapparatet. En begrenset adgang til rettshjelp kan imidlertid føre til at personer ikke får benyttet seg av retten til rettergang som følger av menneskerettighetene. Flere av menneskerettighetskomiteene har tatt opp dette temaet, som på engelsk går under terminologien *"access to justice"*. Komiteene har også rettet bekymringer spesifikt mot Norge angående hvordan rettshjelpadgangen er for diskriminerte i Norge.

3.1.1 Menneskerettsloven og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter

Retten til rettergang er stadfestet i EMK art. 6 og SP art. 14. Konvensjonene er inkorporert til norsk rett gjennom menneskerettsloven. Ved en eventuell motstrid med annen lovgivning har menneskerettslovens bestemmelser forrang jfr. menneskerettsloven § 3. Etter EMK art. 6 har *"enhver rett på en rettferdig og offentlig rettergang"* til å få avgjort sine *"borgerlige rettigheter og plikter"* jfr. art. 6 første ledd. Retten på rettergang følger også av SP art. 14. Etter bestemmelsen skal *"alle være like for domstolene"* og *"enhver"* som har spørsmål om hans rettigheter og forpliktelser i et tvistemål har rett på rettergang ved en upartisk domstol. Ordlyden etter konvensjonsbestemmelsene er vid, da den stadfester at *"enhver"* har *"rett på rettergang"*. Retten på rettergang gjelder således for

alle diskriminerte jfr. ordlyden ”*enhver*”. Spørsmålet er hvilken rekkevidde disse bestemmelsene har.

Omfattende praksis angående forståelsen av EMK art 6, fra den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD), gir anvisninger på rekkevidden av bestemmelsen. ”*Borgerlige rettigheter og plikter*” etter art. 6 må gjelde en reell tvist¹⁸. Begrepet *borgerlig* (civil) må forstås autonomt¹⁹, det vil si at en ikke kan fastlegge innholdet etter nasjonale definisjoner. Utgangspunktet er at begrepet omfatter privatrettslige tvister, også hvis det offentlige er part i dem. Arbeidssaker om forfremmelse, ansettelse og opphør innenfor offentlig tjeneste faller imidlertid som hovedregel utenfor anvendelsesområde til EMK art. 6²⁰. Kravet om rettergang omfatter at den som har en rettighet eller plikt ikke helt eller delvis hindres fra en domstols adgang²¹. Domstols dgangen kan imidlertid begrenses dersom ikke det sentrale innholdet i bestemmelsen svekkes og begrensningen ivaretar et legitimt formål, i tillegg må det være forholdsmessighet mellom mål og middel²².

CCPRs General Comment no. 32 inneholder utfyllende kommentarer til SP art. 14. Et sentralt element som trekkes frem i forbindelse med kravet til at ”*alle skal være like for domstolene*” er at det ikke skal diskrimineres når det gjelder tilgang til domstolene (access to law)²³. Komiteen nevner flere forhold som kan ha innvirkning på adgangen til domstolene. Et forhold som fremheves er mangelen på adgang til *fri rettshjelp* for personer som ikke har økonomiske forutsetninger til å betale for rettshjelp. Komiteen oppfordrer statene til å tilby fri rettshjelp, og påpeker at statene i visse tilfeller har en plikt til å gi slik hjelp. Også høye sakskostnader for retten trekkes frem som et forhold

¹⁸ *Van Marle and others v. Nederland*, A 101 (1986) pkt. 32

¹⁹ *Ringeisen v. Østerrike*, A 13 (1971)

²⁰ *Neigel v. Frankrike og De Santa v. Italia*, hhv. RJD 1997 s. 399 og 1659

²¹ *Sporrong Lönnroth v. Sverige*, A 52 (1982) pkt. 84-87 og *O, W, B and R v. UK*, A 120 og 121 (1987)

²² *Golder v. UK*, A 18 (1975) pkt. 34

²³ CCPR General comment no. 32 (Kap. 2 pkt. 7 og 8)

som kan hindre en persons adgang til rettsapparatet. CCPR anbefaler på bakgrunn av SP art. 14 at Norge utvider rettshjepsordningen til å gjelde for flere enn det som er tilfellet i dag²⁴. Det trekkes frem at visse kategorier av saker overhode ikke gir rett til fri rettshjelp etter rettshjelploven.

Hvilken rekkevidde har EMK art. 6 og SP art. 14? På bakgrunn av praksis og anbefalingen til CCPR er det ikke mulig å fastslå en konkret rekkevidde av EMK art. 6 og SP art. 14, men bestemmelsene må forstås slik at adgangen til domstolene i utgangspunktet skal gjelde for alle uavhengig av sosiale grupper og økonomiske forhold. Det følger imidlertid av praksis fra EMD at adgangen kan begrenses.

3.1.2 Kvinnekonvensjonen

Kvinnens rett til rettergang er lovfestet i KDK art. 2 og art. 15. Konvensjonen er inkorporert i menneskerettsloven, og konvensjonens bestemmelser vil derfor ha forrang ved en eventuell motstrid med annen norsk lovgivning jfr. menneskerettsloven § 3.

Etter art. 2 har konvensjonsstatene en plikt til å arbeide aktivt for å hindre diskriminering ved å blant annet vedta sanksjoner mot diskriminering jfr. art. 2 b og å innføre et rettsvern som sikrer effektiv beskyttelse av kvinner jfr. art. 2 c. CEDAWs General recommendation no. 28 inneholder anbefalinger knyttet til kvinnekonvensjonen art. 2. Komiteen presiserte at statenes plikt blant annet innebærer at konvensjonsstatene sikrer at kvinner uavhengig av økonomi har tilgang til rettshjelp. For at kvinnenens tilgangs skal ivaretas må statene kunne tilby kvinner fri rettshjelp og annen nødvendig assistanse²⁵. Art. 15 stadfester at kvinner og menn i sivile saker skal ha den samme rettslige handleevne og stille likt i forhold til alle trinn i rettergangen jfr. art 15 nr. 2. Et tilbud om fri rettshjelp vil kunne være nødvendig for

²⁴ CCPR 2011: Concluding observation of the Human Rights Comitee on Norway

²⁵ General recommendation No. 28 s. 8

å sikre at kvinner har samme reelle muligheter som menn til å utøve den rettslige handleevnen²⁶.

CEDAW har nylig i et "*concept note*" reist problemstillinger som er knyttet til kvinners adgang til rettshjelp²⁷. Formålet med diskusjonen er å utarbeide en "General Recommendation on access to justice". Komiteen presiserer at kvinner er nødt til å ha adgang til retten for å kunne kreve rettighetene de har krav på etter kvinnekonvensjonen. Det trekkes derfor frem nødvendigheten av at statene har en effektiv implementering av fri rettshjelp til kvinner slik at alle kvinner kan adressere sine rettigheter til domstolene.

CEDAW har også ytret bekymring spesifikt mot kvinner i Norge gjennom deres "*concluding observations*" fra 2012²⁸. Komiteen er særlig bekymret for situasjonen til kvinner med nedsatt funksjonsevne og kvinner med minoritetsbakgrunn i Norge. Komiteen oppfordrer den norske stat til å igangsette proaktive tiltak særlig rettet mot disse kvinnegruppene, ett av de foreslåtte tiltakene er å øke bevisstheten om, men også adgangen til rettshjelp ved å tilby flere kvinner fri rettshjelp²⁹.

3.1.3 Rasediskrimineringskonvensjonen

Etter RDK art. 6 har konvensjonspartene en plikt til å sørge for at personer som har blitt diskriminerte på grunn av rase, hudfarge, etnisitet ol. gis effektiv beskyttelse og effektive rettsmidler gjennom nasjonale domstoler og andre statlige organer mot alle rasediskriminerende handlinger. Personene skal også gis rett til erstatning eller oppreisning ved disse domstolene dersom de har lidt skade som følge av slik diskriminering jfr. art. 6.

²⁶ Access to Justice – Concept Note for Half Day General Discussion

²⁷ Access to Justice – Concept Note for Half Day General Discussion

²⁸ CEDAW/C/NOR//8

²⁹ CEDAW/C/NOR/CO/8, s.9

Rasediskrimineringskonvensjonen gjelder som norsk lov jfr. diskrimineringsloven § 2. CERD har, i *General recommendation on the prevention of racial discrimination in the administration and functioning of the criminal justice system*, trukket frem at det bør bli lettere for folk som har opplevd rasisme å bringe sakene inn for domstolene. Komiteen anbefaler derfor at statene bør tilby de som har opplevd rasisme fri rettshjelp. CERD er bekymret for at nåværende regler om fri rettshjelp i Norge ikke dekker saker som angår etniske minoriteter³⁰. Komiteen oppfordrer den norske stat til å vedta lovendringene som er foreslått i NOU 2011: 18 om at den diskriminerte bør få innvilget fri rettshjelp dersom dette er anbefalt av Nemda.

3.2 Nasjonal lovgivning

Kostnadene ved å benytte seg av en advokat kan bli høye, og dersom diskriminerte ikke har en økonomi som tillater bruk av slik hjelp er han avhengig av fri rettshjelp for å kunne fremme sin sak for domstolene. Til tross for at økonomien til diskriminerte er helt avgjørende for at vedkommende skal få rettshjelp, er kriteriene for å få innvilget rettshjelp avgrenset til å gjelde for visse saksområder. Hensikten med dette kapittelet er å undersøke hvilke kriterier som må være til stede for at diskriminerte skal få fri rettshjelp.

Hvem som har rett på fri rettshjelp følger av *Lov om fri rettshjelp*. Lovens formål er at personer som har et rettshjelpbehov, men ikke økonomiske forutsetninger til å avhjelpe dette behovet, kan få fri rettshjelp dersom det dreier seg om et rettshjelpbehov av ”stor og velferdsmessig betydning” jfr. rettshjelploven §1. Dersom en person ønsker å bringe inn en sak for domstolene gjelder bestemmelsene i kapittel III om fri sakførsel hvor virkeområde er ”sivile saker for de alminnelige domstoler” jfr. rettshjelploven §15. Fri rettshjelp, etter kapittel III om fri sakførsel, innebærer at klagerne ikke må betale for utgiftene tilknyttet en rettsak jfr. rettshjelploven § 22. I utgangspunktet omfattes ikke saksomkostningsansvaret ovenfor motparten. Men dreier det seg om ”særlige tilfeller” jfr. § 22 fjerde ledd kan

³⁰ CERD/C/NOR/CO/19-20 s. 4

klageren ha rett på å få dekket slike kostnader også. Det fremgår av forarbeidene at § 22 fjerde ledd må forstås som et unntak fra hovedregelen om at sakskostnader ikke skal dekkes³¹. Vilkårene for fri sakførsel fremgår av § 16 hvor det skilles mellom saker *med og uten behovsprøving*.

Fri sakførsel *uten behovsprøving* innebærer at fri rettshjelp innvilges uavhengig av en persons inntekt og formue. For diskriminerte er det mulighet for å få innvilget fri sakførsel uten behovsprøving dersom Stortingets Ombudsmann for forvaltningen, heretter kalt Sivilombudsmannen, har anbefalt søksmål jfr. § 16 første ledd nr. 3.

Søknad om saker med *behovsprøving* vil kun bli innvilget dersom en person har en bruttoinntekt og bruttoformue under bestemte grenser jfr. §16 annet ledd³². I tillegg til de økonomiske vilkårene er imidlertid bestemmelsen avgrenset til å gjelde i en begrenset type saker som er opplistet i rettshjelploven § 11 annet ledd nr. 1-5. Av de opplistede sakene er det kun § 11 annet ledd nr. 4 og nr. 5 som kan være aktuell for en person som hevder at han har blitt diskriminert. § 11 annet ledd nr. 4 gjelder leietakere i saker om oppsigelse, i slike tilfeller har leietakeren rett på fri sakførsel med behovsprøving. Etter § 11 annet ledd nr. 5 har en arbeidstaker i en sak etter arbeidsmiljøloven rett på fri sakførsel med behovsprøving dersom det dreier seg om en sak om hvorvidt et ”*arbeidsforhold består eller om erstatning i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold*”.

Hovedregelen er at det ikke skal innvilges rettshjelp i andre saker enn dem som er opplistet i 11 annet ledd nr. 1-5³³. Dersom diskriminerte ikke oppfyller kravene for å få tilkjent fri sakførsel med eller uten behovsprøving *kan* han/hun imidlertid *unntaksvis* også gis fri

³¹ Ot.prp.nr.91 (2003-2004) s.57

³² Inntektsgrensen for fri rettshjelp er kr 246 000,- for enslige og kr 369 000,- for ektefeller og andre som lever sammen med felles økonomi. Formuesgrensen for fri rettshjelp er kr 100 000,- jfr. forskrift til lov om fri rettshjelp kap. 1

³³ Ot.prp. nr.91 (2003-2004) kapittel 10.1

sakførsel i *andre saker* jfr. rettshjelploven § 16 tredje ledd. De økonomiske vilkårene må være oppfylt, dette innebærer at bestemmelsen gjelder for saker med behovsprøving, og saken må "*objektivt sett*" berøre søkeren i en "*særlig sterk grad*". I tillegg skal det legges vekt på om saken har likhetstrekk med sakene som er opplistet i § 16 og 11.

Adgangen for diskriminerte til å få innvilget fri sakførsel er dermed begrenset til følgende fire tilfeller:

- Dersom Sivilombudsmannen har anbefalt søksmål innvilges fri rettshjelp uten behovsprøving jfr. rettshjelploven § 16 første ledd nr. 3
- Når en person har blitt oppsagt fra et leieforhold § 11 annet ledd nr. 4 kan fri sakførsel innvilges med behovsprøving jfr. § 16 annet ledd.
- Hvis en person har blitt diskriminert på grunnlag av arbeidsmiljølovens bestemmelser og saken dreier seg om hvorvidt arbeidsforholdet består innvilges fri sakførsel dersom klageren oppfyller de økonomiske vilkårene rettshjelploven § 11 annet ledd nr. 5 jfr. § 16 annet ledd.
- I andre saker som objektivt berører en person i en særlig stor grad kan den diskriminerte unntaksvis innvilges fri rettshjelp jfr. rettshjelploven § 16 tredje ledd.

Jeg vil i det følgende undersøke hvilken adgang diskriminerte kan ha på fri sakførsel ved å tolke bestemmelsene nærmere.

3.2.1 Anbefalt søksmål fra Sivilombudsmannen

Dersom Sivilombudsmannen anbefaler søksmål jfr. rettshjelploven § 16 første ledd nr. 3 innvilges fri sakførsel uten behovsprøving av "*den rett som har saken til behandling*" jfr. rettshjelploven § 19 første ledd. Sivilombudsmannens kompetanse til å anbefale søksmål følger av *Lov om Stortingets Ombudsmann for forvaltningen* (Sivilombudsmannsloven). Sivilombudsmannen behandler klager angående om en person har blitt utsatt for urett av den *offentlige forvaltningen* jfr. Sivilombudsmannsloven §§ 4 og 6. Klagene behandles gratis, adgangen til Sivilombudsmannen hindres således ikke av en persons økonomiske levekår. Sivilombudsmannen anses imidlertid som et ekstraordinært rettsmiddel ettersom

borgerne allerede har tilgjengelige to forvaltningsinstanser til å behandle saken før en klage til Sivilombudsmannen vil være aktuell³⁴. Det er først og fremst i saker der forvaltningsorganet ikke følger Ombudsmannens uttalelse at søksmål anbefales, men anbefaling fra andre Ombud og nemder vil bli tillagt vekt i avgjørelser om fri sakførsel likevel skal gis.³⁵ Dersom en diskriminerings sak er anbefalt av Ombudet eller Nemda vil dette således kunne påvirke Sivilombudsmannens avgjørelse til fordel for klageren.

3.2.2 Når en leietaker har blitt oppsagt

En leietaker etter sak i husleieloven § 9-8 har rett på fri sakførsel etter rettshjelploven § 11 annet ledd nr. 4 jfr. § 16 annet ledd. Husleieloven § 9-8 gjelder saker der leier ønsker å tilsidesette oppsigelse fra huseier. En oppsigelse er ugyldig dersom den er i strid med husleieloven § 1-8 som forbyr diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn eller nedsatt funksjonsevne. Dersom en person opplever at en oppsigelse har sammenheng med et av diskrimineringsforbudene i husleieloven har han dermed rett på fri sakførsel med behovsprøving etter rettshjelploven § 11 annet ledd nr. 4 jfr. § 16 annet ledd.

I prioriterte saker er det rettslige utgangspunktet at departementet innvilger fri sakførsel i saker etter § 11 annet ledd nr. 4 jfr. rettshjelploven § 19. Kompetansen til å innvilge fri sakførsel er i dag delegert til *”den rett eller det forvaltningsorgan som har saken til behandling”* jfr. rettshjelpforskriften § 4-1.

3.2.3 Arbeidstaker i en sak etter arbeidsmiljøloven

En arbeidstaker i *”sak etter arbeidsmiljøloven”* har rett på fri sakførsel dersom saken dreier seg om *”et arbeidsforhold består eller om erstatning i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold”* rettshjelploven § 11 annet ledd nr. 5 jfr. § 16 annet ledd. Ordlyden er åpen

³⁴ Papendorf (2012) s. 162

³⁵ Ot.prp. nr. 35 (1979-80) s. 78

og det er uklart hvilke type saker som omfattes av bestemmelsen. Forskrift til lov om fri rettshjelp gir veiledning om hvilke sakstyper som dekkes etter bestemmelsen. Saker om oppsigelse, uavhengig av grunnlag eller opphørsform, dekkes av bestemmelsen. Saker om avskjed, saker om lovligheten av midlertidig tilsetning, og saker om erstatning for urettmessig oppsigelse eller avskjed omfattes også.

Personer som er vernet mot diskriminering etter arbeidsmiljøloven er dem som opplever diskriminering på grunn av ”*politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering og alder*” jfr. aml. § 13-1. Arbeidsmiljøloven gjelder imidlertid ikke for diskriminering som omfattes av likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminering og tilgjengelighetsloven³⁶. De fleste diskrimineringsgrunnlagene er dermed i utgangspunktet undratt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Spørsmålet er om en person som har opplevd diskriminering etter en av diskrimineringslovene allikevel kan ha rett på fri sakførsel etter § 11 annet ledd nr. 5. Vilkåret etter bestemmelsen er kun knyttet til om saken dreier seg om en oppsigelse, bestemmelsen er ikke avgrenset til å gjelde for en bestemt gruppe personer . Hvis en sak hovedsakelig dreier seg ”*om et arbeidsforhold består eller om erstatning i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold*”, men saken har sammenheng med diskriminering etter en av diskrimineringslovene er det nærliggende å tolke ordlyden dit hen at diskriminerte kan ha rett på fri sakførsel etter § 11 annet ledd nr. 5.

I prioriterte saker er det rettslige utgangspunktet at departementet innvilger fri sakførsel i saker etter § 11 annet ledd nr. 5 jfr. rettshjelploven § 19. Kompetansen til å innvilge fri sakførsel er i dag delegert til ”*den rett eller det forvaltningsorgan som har saken til behandling*” jfr. rettshjelpforskriften § 4-1.

³⁶ Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) kapittel 8.2.4.8, s. 32, Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 16.2.3

3.2.4 Saker som objektivt sett berører søker i særlig stor grad

En person har unntaksvis rett på fri sakførsel med behovsprøving i en sak som ”objektivt sett” berører klageren i ”særlig stor grad” jfr. rettshjelploven § 16 tredje ledd. Det er fylkesmannen som har kompetanse til å innvilge fri sakførsel i saker etter § 16 tredje ledd jfr. § 19 og rettshjelpforskriften § 4-2. Fylkesmannen er statens representant i fylket og hans/hennes arbeidsoppgaver fremgår av *Instruks for fylkesmenn*³⁷.

Unntaksadgangen til å gi sakførsel skal baseres på en skjønnsmessig vurdering hvor det er avgjørende om saken i sin ”alminnelighet” kan antas å berøre rettshjelpsøkere generelt i en særlig sterk grad³⁸. Et annet moment er hvorvidt saken tidligere har blitt avgjort av domstolene³⁹ og hvor store mulighetene anses for å nå frem med saken⁴⁰. I forarbeidene er unntaksadgangen begrunnet med at loven skal være fleksibel og gi mulighet til å fange opp alle tilfeller hvor søker kan ha behov for støtte⁴¹. Adgangen til å innvilge fri sakførsel er imidlertid svært restriktiv⁴².

En rapport utført av Rønning og Bentsen, som er basert på tall fra rettshjelpstatistikken til Justissekretariatene samt egne beregninger, bidrar til å gi et mer utfyllende bilde av hvem som søker om fri rettshjelp etter unntaksbestemmelsen i § 16 tredje ledd sammenholdt mot § 11 tredje ledd.⁴³ § 11 tredje ledd har en tilsvarende unntaksadgang som den i § 16 tredje ledd når søkeren ønsker fri rettsråd i stedet for fri sakførsel. Undersøkelse viser at kun 20 % av søknadene om unntaksadgangen gjelder fri sakførsel, resten gjaldt søknad om fri rettsråd. Av søkerne hadde hele 96, 5 % inntekt under landsgjennomsnittet, rapporten

³⁷ Gitt ved kgl res 07.08.1981, endret ved kgl res 10.11.1988 og 06.07.1999

³⁸ FOR 2005-12-12 nr 1443: Forskrift til lov om fri rettshjelp punkt 6.5

³⁹ FOR 2005-12-12 nr 1443: Forskrift til lov om fri rettshjelp punkt 6.5

⁴⁰ Rt.2006 s. 955

⁴¹ Ot.prp.nr.91 (2003-2004) punkt 10.2

⁴² Statnes sivilrettsforvaltning, årsrapport 2011

⁴³ Papendorf (2012) s. 178

konkluderte på denne bakgrunn at unntaksbestemmelsene treffer den *ressurssvake* delen av befolkningen, og at den gruppen har et stort rettshjelpbehov som ikke fanges opp slik rettshjelploven er utformet i dag⁴⁴. Rapporten avdekket også at rettskildebruken fylkesmennene benyttet seg av for å innvilge søknadene ofte ikke var basert på tradisjonelle rettskilder som lovens forarbeider og ordlyd, men at det heller ble lagt vekt på rundskriv. Konsekvensen er at innvilgelsene av mange søknader var basert på standardavgjørelser heller enn skjønsmessige vurderinger⁴⁵.

Rapporten hadde ikke fokus på hvor mange av søkerne etter unntaksadgangen som omhandlet diskrimineringsaker. Rapporten gir imidlertid et inntrykk av hvem søkerne er og hvordan innvilgelsesadgangen foregår i praksis.

En som opplever at han har blitt diskriminert vil alltid ha adgang til å søke om fri sakførsel etter § 16 tredje ledd ettersom bestemmelsen legger opp til skjønsmessige vurderinger og bestemmelsen ikke er begrenset til en bestemt type saksforhold.

3.3 Private tiltak

3.3.1 Fagorganisasjoner

En rekke arbeidstakere er i dag organiserte gjennom ulike fagforeninger. Offentlig rettshjelp er subsidiær i forhold til hjelp fra foreninger jfr. rettshjelploven § 5. Fagforeninger yter først og fremst rettshjelp innenfor områder som er knyttet til en persons arbeidssituasjon. LO (Landsorganisasjonen i Norge) er den klart største organisasjonen med rundt 860 000 medlemmer⁴⁶. LO tilbyr sine medlemmer fri rettshjelp i forbindelse med oppsigelser, ansettelse og midlertidige tilsetninger som er ulovlige på en arbeidsplass. Dersom et LO- medlem som har opplevd diskriminering på arbeidsplassen blir

⁴⁴ Papendorf (2012)s. 179

⁴⁵ Papendorf (2012) s. 184

⁴⁶ http://www.frifagbevegelse.no/verkt_ykassa/fagbevegelsen_p__nett/article1430917.ece

representerte av LO i en sak for domstolen vil han få dekket alle kostnadene ved å føre en rettsak. LO kan også bistå med en minnelig løsning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En som har opplevd diskriminering på arbeidsplassen kan dermed ha adgang på fri rettshjelp dersom han er medlem i LO.

3.3.2 Rettshjelforsikringer

Offentlig rettshjelp er subsidiær i forhold til private rettshjelforsikringer jfr. rettshjelploven § 5. Enkelte hjem og innbo forsikringer for privatpersoner inneholder en rettshjelforsikring som kan gi dekning til advokatutgifter. Forsikringsselskapet *Tryg* tilbyr slik forsikring i saker knyttet til kjøp/salg av hus/hytte/bil, håndverkertjenester, nabotvister og jordskifte. Forsikringsselskapet *IF* tilbyr også rettshjelforsikring innenfor samme type saksområde som Tryg. Saksområdet er i utgangspunktet ikke særlig aktuelt for personer som har opplevd diskriminering, men aktuelle tilfeller kan tenkes; hvis for eksempel en boligkjøper opplever at et salg ikke kommer i stand på grunn av hans etniske bakgrunn kan tilfellet kanskje dekkes av en privat rettshjelforsikring. Diskrimineringsaker kan imidlertid neppe karakteriseres som kjernesaksområde som disse forsikringene er ment å dekke. Adgangen til rettshjelp for diskriminerte kan derfor ikke betraktes som særlig utvidet igjennom rettshjelforsikringer.

4 FORESLÅTTE ENDRINGER AV RETTSHJELPSTILBUDET

4.1 Om offentlig rettshjelp

I NOU 2012:15 ble den begrensede adgangen på fri rettshjelp trukket frem som en forklaring på hvorfor antallet diskrimineringsaker for domstolene er lavt. I St. meld. nr. 26 (2008-2009) *Om offentlig rettshjelp* kapittel 3 sammenliknet departementet det norske rettshjelptilbudet i forhold til de andre nordiske landene. Et fellestrekk for de andre landene er at tilgangen på fri rettshjelp ikke er betinget av ulike saksområder. I motsetning til i Norge er det således slik at de andre nordiske landene ikke forskjellsbehandler visse saksområder fremfor andre. På bakgrunn av erfaringene fra de andre landene drøftet

departementet om rettshjelpsordningens saklige dekningsområde skulle utvides til blant annet også gjelde for diskrimineringsaker⁴⁷. En slik utvidelse ble imidlertid ikke anbefalt. I stedet for et universelt dekningsområde for fri rettshjelp anbefalte departementet at det burde etableres en gratis førstelinjetjeneste med et universelt dekningsområde⁴⁸. En førstelinjetjeneste er foreslått å være et tilbud på en time der klienten kan få hjelp med å definere sine problemer og om de er av juridisk art. I tillegg kan førstelinjetjenesten informere om andre rådgivnings og konfliktløsningstilbud.

Departementet trekker frem at diskrimineringsaker vil være et viktig område for en førstelinjetjeneste som kan vise sakene videre til Ombudet⁴⁹. En kan imidlertid stille spørsmålstegn ved om førstelinjetilbudet vil ha stor betydning for diskriminerte. For det første er det slik at alle personer som har spørsmål angående diskriminering i dag kan henvende seg til Ombudet, enten ved at personen mottar veiledning eller ved at han får behandlet sin klage. Personer som har opplevd diskriminering har således allerede adgang til et mer omfattende rettshjelptilbud enn det den foreslåtte førstelinjetjenesten skal inneholde. En førstelinjetjeneste vil derfor antakelig ikke føre til en utvidelse av diskriminertes adgang til rettshjelp. For det andre er det hovedsakelig i de tilfellene der den diskriminerte ikke har adgang til hjelp hos Ombudet/Nemda og ønsker domstolsbehandling at han er avhengig av fri rettshjelp, hvis at han har begrensede økonomiske midler. Som allerede nevnt (se **k.2**) kan diskriminerte kun kreve oppreisning eller erstatning i domstolene, og Nemda kan i visse diskrimineringsaker kun gi en uttalelse. I slike tilfeller vil ikke en førstelinjetjeneste kunne bidra til at den diskriminertes behov blir avhjulpet. I saker om seksuell trakassering kreves det domstolsbehandling jfr. likestill. § 8a fjerde ledd. Ettersom Ombudet og Nemda ikke kan håndheve slike saker vil kanskje seksuelt trakasserte ha større behov for et førstelinjetilbud enn andre diskriminerte. Ombudet kan imidlertid veilede i saker om seksuell trakassering. Et førstelinjetilbud ville derfor antakelig

⁴⁷ St.meld.nr.26 (2008-2009) punkt 9.3.3.8

⁴⁸ St.meld.nr.26 (2008-2009) kapittel 5

⁴⁹ St.meld.nr.26 (2008-2009) punkt 9.3.3.8

ikke ha ført til et utvidet rettshjelptilbud for personer som har opplevd seksuell trakassering.

Departementet tok også opp til vurdering om det bør innvilges fri rettshjelp til diskriminerte dersom Ombudet anbefaler fri rettshjelp, som en tilsvarende ordning som anbefalt søksmål fra sivilombudsmannen⁵⁰. Det ble påpekt av flere diskrimineringsaker for retten kan føre til en mer effektiv håndheving av regelverket.

4.2 Diskrimineringslovutvalget

I NOU 2009: 14, *Et helhetlig diskrimineringsvern*⁵¹, var formålet å vurdere hvorvidt diskrimineringsvernet skulle samles til en lov. Det ble blant annet vurdert om Nemda burde ha mulighet til å tilkjenne erstatning og oppreisning i stedet for domstolene, ettersom domstolene blir betraktet som et høyterskeltilbud som ikke er like tilgjengelig for diskriminerte. Det ble trukket frem at få diskrimineringsaker har vært oppe for domstolene og at muligheten for diskriminerte til *fri rettshjelp* ville være av betydning for om de diskriminerte kunne få oppreisning eller erstatning. Utvalget fremhevet også at domstolsbehandling innebærer en stor økonomisk risiko ved å reise søksmål, og at den diskriminerte i tillegg risikerer å måtte betale for sakskostnadene i retten. Dersom Nemda kunne idømme erstatning og oppreisning ville terskelen for å tilkjenne disse sanksjonene kunne ha blitt lavere. Utvalget anbefalte imidlertid ikke at Nemda burde ha kompetanse til å tilkjenne erstatning og oppreisning, blant annet på grunn av rettssikkerhetshensyn.

4.3 Likestillingsutvalget

4.3.1 Struktur for likestilling

I NOU 2011:18 *struktur for likestilling* var formålet å vurdere virkemiddelapparatet tilknyttet diskriminerings og likestillingsapparatet og om de eksisterende tiltak sikret et

⁵⁰ St.meld.nr.26 (2008-2009) punkt 9.3.3.8

⁵¹ NOU 2009: 14, punkt. 22.7

effektivt diskrimineringsvern. Hvilke endringer ble foreslått? For å sikre et effektivt vern foreslo blant annet utvalget fri sakførsel i diskrimineringsaker der en klager har fått medhold i Nemda, men kun i tilfeller der et forvaltningsvedtak eller en forskrift er i strid med diskrimineringslovene⁵². Utvalget foreslår også en utvidelse av Nemdas kompetanse for at diskrimineringsvernet skal håndheves mer effektivt. Det er foreslått at Nemda kan tilkjenne oppreisning i saker om diskrimineringsbrudd med samme virkning som en rettskraftig dom, forslaget gjelder imidlertid ikke for oppreisning av økonomisk tap som fortsatt bør avgjøres av domstolene⁵³. Utvalget foreslår også at Nemda skal få myndighet til å overprøve andre myndigheters enkeltvedtak i egenskap av å være arbeidsgiver. Dersom det ikke dreier seg om arbeidsgiverrollen, blir det imidlertid anbefalt at Nemda ikke skal kunne treffe vedtak, men kun gi en uttalelse. Utvalgets forslag er at slike saker bør føres for domstolene og at den diskriminerte bør få innvilget fri rettshjelp uten behovsprøving.

4.3.2 Om politikk for likestilling

Det er per i dag få saker om diskriminering som har vært oppe for domstolene. I *NOU 2012:15*⁵⁴ *Om politikk for likestilling* fremheves det at en konsekvens av mangelen på behandling av diskrimineringsrettssaker i domstolene er at den diskriminerte kan risikere å ikke få tilgang til de reaksjonene som skal følge av visse diskrimineringsbrudd. Dette vil kunne føre til et mindre effektivt diskrimineringsvern. Ettersom den diskriminerte i visse tilfeller må forholde seg til to ulike instanser dersom han vil innklage sin sak står han ovenfor det utvalget betegner som et *”to-spors-opplegg for behandling av diskrimineringsaker”*⁵⁵. Dette kan oppfattes som problematisk fordi terskelen for å henvende seg til de to ulike instansene ikke betraktes for å være den samme. Ombudet og Nemda er ment å være et lavterskeltilbud blant annet fordi diskriminerte ikke risikerer et økonomisk tap, i domstolene derimot er den økonomiske risikoen for den diskriminerte stor

⁵² NOU 2011:18 punkt 12.3

⁵³ NOU 2012:15 punkt 3.2.6

⁵⁴ NOU 2012:15 *punkt 16.5.5*

⁵⁵ NOU 2012:15 punkt 15.2.3

og terskelen for å fremme en sak for domstolene er dermed høyere⁵⁶. I tillegg vil en person i utgangspunktet måtte dekke utgiftene selv når han bringer inn en sak for domstolene, dette fører til en innebygd skjevhet med hensyn til hvem som i realiteten kan gå til søksmål⁵⁷. Rettshjelpsordningen skal i utgangspunktet motvirke denne skjevheten, men diskrimineringsaker gir som nevnt vanligvis ikke rett på fri rettshjelp. NOU 2012:15 fremhevet at personer som opplever diskriminering på grunn av for eksempel kjønn eller etnisitet har behov for en *rettslig trygghet*⁵⁸. Mennesker som har blitt utsatt for diskriminering er ofte i en *sårbar* situasjon, de diskriminertes begrensede adgang til å motta fri rettshjelp blir for mange en barriere som fører til at de ikke kan benytte seg av de rettighetene de formelt har krav på⁵⁹.

4.4 Diskrimineringslovgivning

Departementet har i *Prop.88 L(2012-2013) Diskrimineringslovgivning* kommet med anbefalinger til ny lovgivning på bakgrunn av diskrimineringsutvalgets og likestillingsutvalgets tidligere vurderinger. I proposisjonen konkluderes det med at Nemda ikke burde kunne ilegge erstatning og oppreisning. Allikevel fremmes det ikke noe forslag om utvidet rettshjelpadgang slik likestillingsutvalget foreslo i NOU 2011:18.

⁵⁶ NOU 2012:15 punkt 15.2.3

⁵⁷ NOU 2011:18 punkt 10.2

⁵⁸ NOU 2012: 15 kapittel 15

⁵⁹ NOU 2012:15 kapittel 2, s. 40

5 ANTAGELSER OG RESULTATER

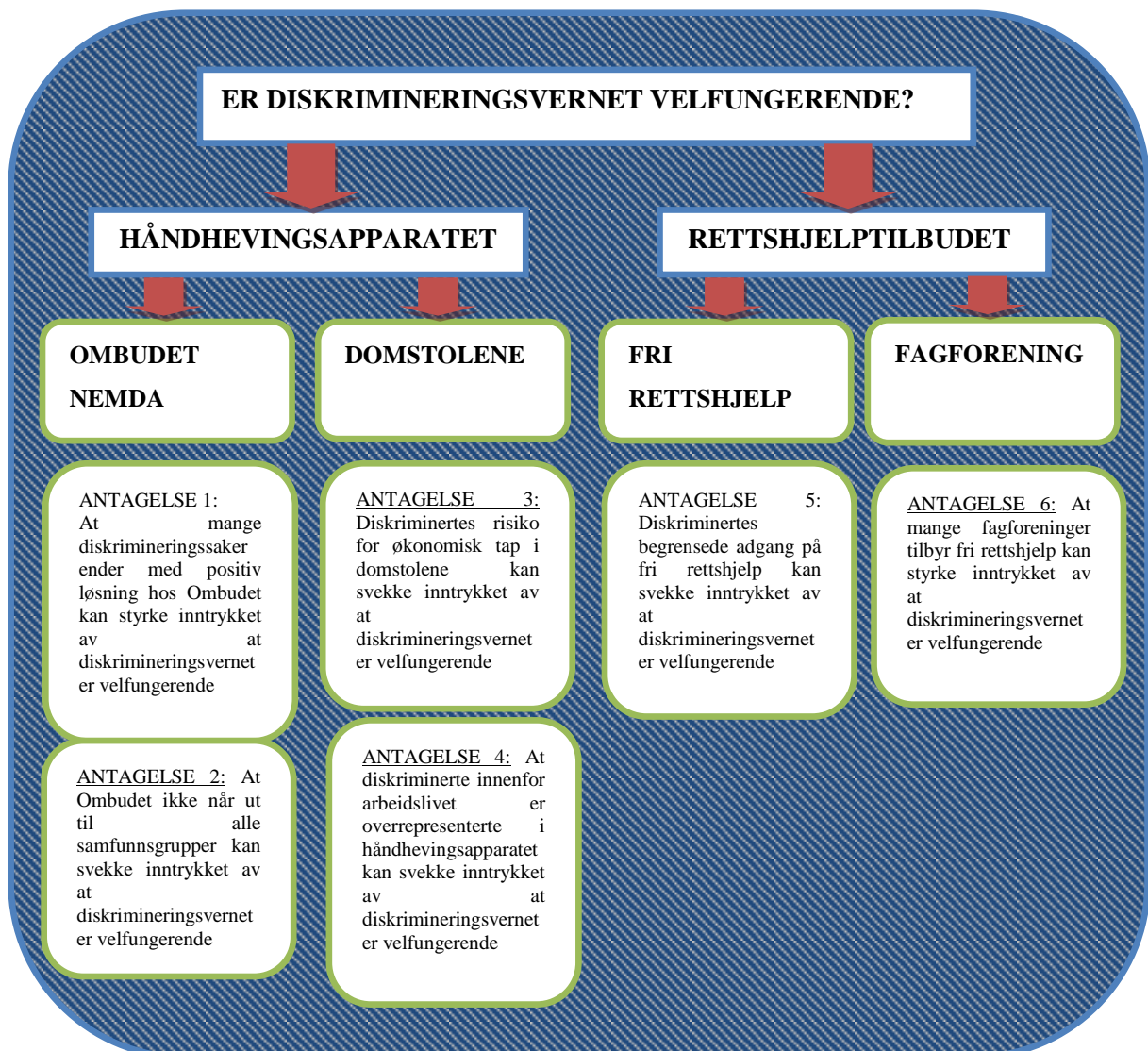
5.1 Introduksjon

I denne oppgaven er hovedproblemstillingen rettet mot å forstå om diskrimineringsvernet er velfungerende. For å besvare problemstillingen har jeg undersøkt nærmere om de *tilsiktete virkningene* med diskrimineringslovgivningen oppfylles i virkeligheten. En av de tilsiktete virkningene med diskrimineringslovene er at usaklig forskjellsbehandling skal være forbudt. En annen tilsiktet virkning bak diskrimineringslovgivningen er at håndhevingsapparat skal sikre at usaklig forskjellsbehandling gjennomføres i virkeligheten. En tredje tilsiktet virkning med diskrimineringsloven er at alle diskriminerte skal ha rett på reaksjonene som lovgivningen gir diskriminerte, av og til innebærer dette domstolsbehandling. Diskriminerte kan være avhengige av rettshjelp for å få adgang til domstolene.

Etter diskrimineringslovene er alle diskriminerte som omfattes av diskrimineringsgrunnlagene i lovene *formelt like for lovene*. Spørsmålet er imidlertid om den formelle likheten for lovene også innebærer en *reell likhet* for lovene. Hvilken adgang diskriminerte har til *håndhevingsapparatet* og *rettshjelp* er utgangspunktet for en nærmere undersøkelse av om den formelle likheten for diskriminerte etter diskrimineringslovene også innebærer en reell likhet for lovene.

På bakgrunn av lovgivningen, forarbeider og teori har jeg formulert seks antagelser. Disse antagelsene tar for seg ulike forhold som kan kaste lys over om lovens tilsiktete virkninger blir realiserte i virkeligheten. Antagelsene vil danne utgangspunktet for å kunne forstå om håndhevingsapparatet og rettshjelpstilbudet for diskriminerte kan anses som velfungerende, og dermed effektivt i forhold til de tilsiktete intensjonene bak diskrimineringslovgivningen. Jeg har undersøkt om antagelsene kan styrke eller svekke inntrykket av hvor velfungerende diskrimineringsvernet er per i dag.

1. *At mange diskrimineringsaker ender med positiv løsning hos Ombudet kan styrke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende*
2. *At Ombudet ikke når ut til alle samfunnsgrupper kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende*
3. *Diskriminertes risiko for økonomisk tap i domstolene kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende*
4. *At diskriminerte innenfor arbeidslivet er overrepresenterte i håndhevingsapparatet kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende*
5. *Diskriminertes begrensede adgang på fri rettshjelp kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende*
6. *At mange fagforeninger tilbyr fri rettshjelp kan styrke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende*



5.2 Håndhevingsapparatet

5.2.1 Antagelser om Ombudet og Nemda

5.2.1.1 At mange diskriminerings saker ender med positiv løsning hos Ombudet kan styrke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende

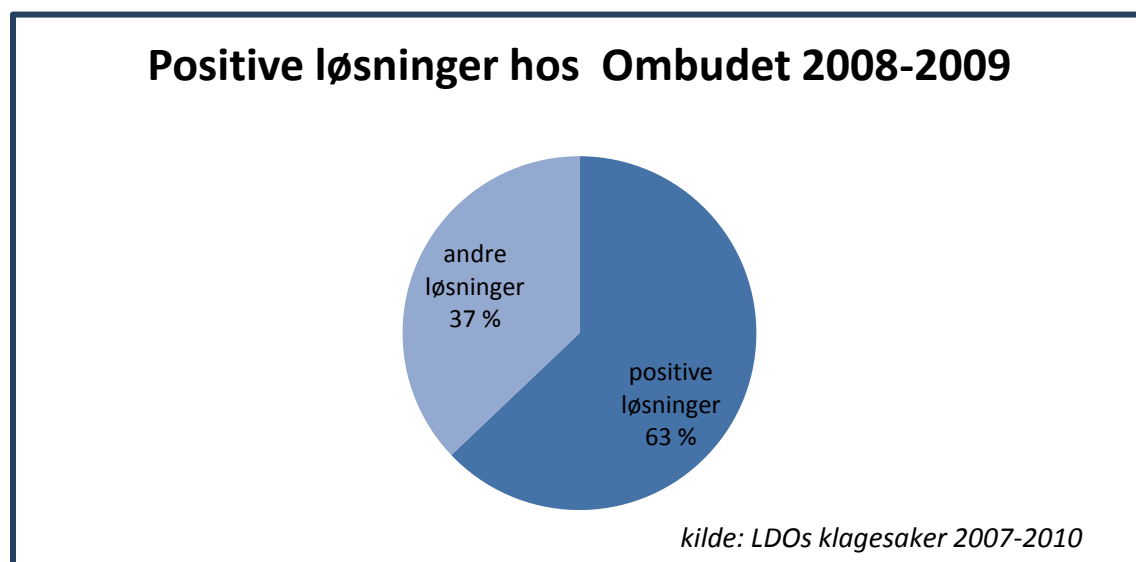
Ombudet har som oppgave å søke ”å oppnå at partene frivillig innretter seg etter uttalelsen” hos Ombudet jfr. diskrimineringsombudsloven § 3 annet ledd. I NOU 2011:18 *Struktur for likestilling*⁶⁰ foreslår utvalget at det bør tilrettelegges for at Ombudet skal kunne innhente informasjon om løsningene etter en sak har vært behandlet hos Ombudet, Nemda og domstolene. Det fremheves at slik informasjon er meget viktig for å kunne vurdere hvordan klage tilbudet fungerer. Med positiv løsning menes det at diskriminerte oppnår en tilfredsstillende løsning med motparten og at saken oppleves som avsluttet slik at videre behandling i håndhevingsapparatet ikke vil være nødvendig.

Jeg har undersøkt om positive løsninger kan styrke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende ved å se på to undersøkelser og ved å gjennomføre to intervjuer, et med Ombudet og et med Nemda om deres erfaringer med positive løsninger (se **vedlegg 2 og 3**). Formålet med intervjuene var å få mer informasjon om hvor ofte positive løsninger oppnås.

Det eksisterer ingen undersøkelser per i dag som gir fullstendig informasjon om hva som hender med diskriminerings sakene etter de har vært oppe til behandling hos håndhevingsapparatet. Det har imidlertid blitt utført to undersøkelser som gir noe informasjon om positive løsninger. Den ene undersøkelsen er en kartlegging av sakene hos Ombudet (LDO 2011a). Den andre undersøkelsen er en rapport fra Nemda om ”*Erfaringer etter 2 år. Juridiske vurderinger*” fra 2006-2007.

⁶⁰ NOU 2011: 18 punkt 8.2.2.3

Det fremgår av Ombudets kartlegging *LDOs klagesaker 2007-2010* at partene ofte blir enige om en positiv løsning etter at saken har vært oppe til behandling hos Ombudet. I 39 av 62 saker der klager fikk medhold i perioden 2008-2009 oppnådde klageren en positiv løsning. En positiv løsning innebåret alt i fra økonomisk kompensasjon, retting av forholdet, endring av forholdet til at forholdet ble erkjent. I 9 av sakene ble det tilkjent økonomisk kompensasjon. 8 av disse sakene dreide seg om kjønnsdiskriminering. På bakgrunn av kartleggingen konkluderte Ombudet med at systemet med frivillighet fungerer relativt godt. Ombudet presiserte imidlertid at funnene kan være annerledes for andre saks år og grunnlag enn de som var omfattet av kartleggingen⁶¹.



At 63 % av sakene som Ombudet kartlagte endte med positive løsninger for klagerne viser at formålet med frivillighet etter diskrimineringsombudsloven § 3 annet ledd er velfungerende i praksis, dette gir inntrykk av et velfungerende diskrimineringsvern.

For å finne ut om klager hos Ombudet ofte oppnår en positiv løsning utførte jeg et intervju med en rådgiver hos Ombudet. Rådgiveren bekrefter at det blant ansatte i Ombudet

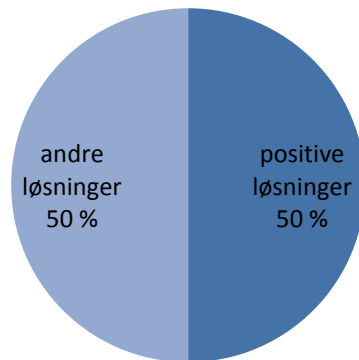
⁶¹ LDOs klagesaker 2007-2010, s.76

oppfattes som en generell trend at mange av sakene der klageren får medhold ender med en positiv løsning, særlig innenfor *arbeidslivet*. Klagerne på *gravitetsdiskriminering* er den gruppen som oftest oppnår positive løsninger. Ombudet mangler imidlertid kunnskap om hvilke type løsninger som oppnås og omfanget av sakene som ender med positiv løsning blant *klagesakene*. Erfaringene blant ansatte hos Ombudet er også at mange saker blir løst allerede som en *veiledningssak*, men de vet lite om hvor mange av veiledningssakene som ender med en positiv løsning. I tillegg er det en del klager som blir trukket før de er ferdigbehandlede fordi partene har blitt enige.

Intervjuet med Ombudet forsterker inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern ettersom det i realiteten synes å være en generell trend at positive løsninger oppnås blant klagerne etter at sakene er behandlet hos Ombudet.

I "*Erfaringer etter 2 år. Juridiske vurderinger*" undersøkte Nemda hva som hadde hendt i 12 saker der klageren hadde fått medhold fra 2006 til 2007. 8 av sakene gjaldt *gravitetsdiskriminering*, 2 av sakene var om ulovlige stillingsannonser, 1 sak dreide seg om en ulovlig boligannonse på grunn av *etnisk diskriminering* og 1 sak handlet om manglende tilretteleggingsplikt for en person med *nedsatt funksjonsevne*. 2 av *gravitetsdiskrimineringssakene* endte med at klageren mottok kompensasjon og oppreisning. 1 av sakene endte med at forholdet ble endret, mens 3 av sakene endte med at forholdene ikke ble endret. I de 2 siste sakene var forholdene ikke slutført, et endelig resultat forelå derfor ikke. Begge sakene om stillingsannonsene endte med at forholdene ble endret. Saken om *nedsatt funksjonsevne* endte med et hemmelig forlik.

Positive løsninger hos Nemda 2006-2007



kilde: Erfaringer etter 2 år. Juridiske vurderinger 2006-2007

Undersøkelsen om Nemdas erfaringer verken styrker eller svekker inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende. Undersøkelsen gjelder et meget begrenset antall saker. Grunnlaget for å trekke noen generelle slutninger ut i fra disse sakene er dermed svakt. I tillegg er det kun i 6 ut av de 12 sakene som ble undersøkt at klagerne oppnådde en positiv løsning etter behandling hos Nemda. Tallet i seg selv gir et inntrykk av at positive løsninger langt fra alltid oppnås, men funnene fra undersøkelsene kunne ha vært annerledes for andre saks år.

Ettersom Nemdas ”Erfaringer etter 2 år. Juridiske vurderinger” kun er basert på 12 saker ønsket jeg å få mer informasjon om hvor ofte positive løsninger oppnås gjennom å intervjuer en rådgiver hos Nemda. Rådgiveren informerte at Nemda har manglende ressurser til å følge opp hva som hender med sakene etter de har vært oppe til behandling og at de heller ikke har noe pålegg om å følge opp sakene. Hun hadde ikke nok informasjon til å kunne si noe om hvor mange av sakene som ender med positiv løsning. Det eneste rådgiveren kunne fortelle var at styrkeforholdene mellom partene antakeligvis kan ha en betydning for hvorvidt klageren oppnår en positiv løsning. Hun fremhevet at en klager som har fått medhold i Nemda og i tillegg har en organisasjon bak seg vil ha en større sjanse for å oppnå en tilfredsstillende positiv løsning. Men hun presiserte at de tillitsvalgte fra

organisasjonene engasjerte seg i ulik grad og at den ulike graden av engasjement antakelig vil påvirke sannsynligheten for at klageren kan oppnå en positiv løsning.

Ut i fra intervjuet med rådgiveren hos Nemda blir ikke inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern styrket, men heller ikke svekket. Det mangler rett og slett informasjon for at man skal kunne danne seg et inntrykk av hvor velfungerende ordningen med positive løsninger er.

5.2.1.1.1 Styrker de positive løsningene inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende?

At positive løsninger ofte oppnås for klagerne hos Ombudet styrker inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende fordi slike løsninger viser at diskrimineringsforbudet i diskrimineringslovene blir respektert og etterlevs i praksis. Formålet med uttalelsene fra Ombudet er nettopp at partene frivillig skal rette seg etter uttalelsen jfr. § 3 tredje ledd. At klagerne ofte blir enige om en positiv løsning etter at Ombudet har gitt uttalelse viser at hensikten med lovgivningen blir realisert i virkeligheten, og dette styrker inntrykket av at diskrimineringsvernet per i dag er velfungerende.

5.2.1.2 At Ombudet ikke når ut til alle samfunnsgrupper kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende.

På bakgrunn av *LDOs klagesaker 2007-2010* konkluderte Ombudet med at de hadde store utfordringer i forhold til å gjøre tilbudet tilgjengelige for alle samfunnsgrupper og uttalte følgende om personene som innklagde sakene til Ombudet; *"en nøyere gjennomgang av sakene fra 2008/2009, viser at klagerne har en del fellestrekk, uavhengig av hvilken type diskriminering de har vært utsatt for. Det høye antallet klager fra arbeidslivet tyder på at de fleste klagerne er yrkesaktive, og analysen av utvalget fra 2008/2009 viser at mange er ledere eller arbeider i akademiske yrker."* (*LDOs klagesaker 2007-2010* s. 67). Kartleggingen viser således at et flertall av klagerne representerer en ressurssterk gruppe av

befolkningen. Kartleggingen gjelder for et år, og selv om man ikke med sikkerhet kan legge til grunn at samme gruppe mennesker er overrepresenterte hos Ombudet de andre årene, gir funnet imidlertid et bilde av hvem som typisk klager inn en sak til Ombudet.

Jeg har undersøkt om det at Ombudet ikke når ut til flere samfunnsgrupper kan svekke inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern ved å se nærmere på undersøkelser om diskriminering i forhold til innvandrere. I tillegg har jeg sett nærmere på kjønnsfordelingen i etnisitetssakene som har vært oppe for håndhevingsapparatet gjennom *Nemda- og domstolene kartleggingen* (se **vedlegg 1**).

I rettighetsinformasjonsprosjektet *”Diskriminering på tvers”* ble innvandrerkvinner diskrimineringsvern undersøkt nærmere. Prosjektet viser at antallet innvandrerkvinner som henvender seg til Ombudet er lavt⁶², men at sakene som blir behandlet hovedsakelig gjelder innvandrerkvinner i arbeid. I følge representanter fra Ombudet er de få sakene om diskriminering blant innvandrerkvinner som har vært oppe hos Ombudet antakelig kun *”toppen av isfjellet”*⁶³. Igjennom kvinnene som deltok i prosjektet ble det dokumentert at en av hovedutfordringene for innvandrerkvinnene var at flertallet ikke klarte å skaffe seg hverken bolig eller jobb. I prosjektet ble det konkludert med at det er grunn til å tro at det lave antallet saker hos Ombudet har sammenheng med manglende tilrettelagt *rettighetsinformasjon* til innvandrerkvinner⁶⁴, da få av kvinnene som deltok i prosjektet hadde kunnskap om diskrimineringsvernet og hvor de skulle henvende seg for å få innklaget sin sak⁶⁵. Rapporten viser at det eksisterer mange problemer blant innvandrerkvinner som ikke blir avhjulpet i dagens håndhevingsapparat.

⁶² Diskriminering på tvers, Nordstrøm, punkt 4.3 (s 11)

⁶³ Diskriminering på tvers, Nordstrøm, punkt 9 (s.38)

⁶⁴ Diskriminering på tvers, Nordstrøm, punkt 4.1

⁶⁵ Diskriminering på tvers, Nordstrøm, punkt 7.2 (s. 31)

At mange innvandrerkvinner ikke får avhjulpet sine problemer hos Ombudet svekker inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern ettersom håndhevingsapparatet i realiteten ikke fungerer som et lavterskeltilbud som er tilgjengelig for alle.

I NOU 2012:15⁶⁶ påpekes det at færre saker om etnisk diskriminering har blitt behandlet etter at Ombudet ble opprettet i 2006 enn tidligere hvor det eksisterte et eget senter mot etnisk diskriminering (SMED). Dette gir et inntrykk av at flere saker om etnisitet kunne ha blitt innklaget til Ombudet enn det som er tilfellet i dag. I diverse undersøkelser om *opplevd diskriminering*⁶⁷ har omfanget av diskriminering som ikke innklages til Ombudet, Nemda eller domstolene blitt forsøkt kartlagt nærmere. Selv om det mangler systematiske undersøkelser på flere av diskrimineringsgrunnlagene indikerer undersøkelsene at det forekommer mange tilfeller av diskriminering som ikke innklages til Ombudet. Et gjennomgående funn er at menn med innvandrerbakgrunn opplever rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet oftere enn kvinner, denne forskjellen gjelder også blant barn selv om forskjellene er mindre.

Selv om det ikke fremgår av disse undersøkelsene om den opplevde diskrimineringen ville ha gitt et grunnlag for å klage etter diskrimineringslovene kan undersøkelsene indikere at flere enn dem som henvender seg til Ombudet i dag kan ha et behov for hjelp. At det er færre saker om etnisitet som behandles i Ombudet i dag enn før 2006 indikerer det samme. Dette svekker inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern ettersom Ombudet skal være et lavterskeltilbud hvor alle skal kunne henvende seg for hjelp.

De ovennevnte undersøkelsene kan gi et inntrykk av at etnisitetssaker er fraværende i håndhevingsapparatet, men det er ikke tilfellet. *Nemda- og domstolene kartleggingen* viser tvert i mot at saker om etnisitet utgjør en stor andel av diskrimineringssakene som har vært

⁶⁶ NOU 2012:15 punkt 15.5.2

⁶⁷ NOU 2012: 15 punkt 15.2.1

oppe til behandling i håndhevingsapparatet. Dette viser at en del innvandrere får hjelp, selv om undersøkelsene om *opplevd diskriminering* og *diskriminering på tvers* indikerer at behovet for rettshjelp er enda større, særlig blant innvandrerkvinner. Av sakene om etnisk diskriminering som ble behandlet hos Nemda var det omtrent like mange kvinnelige klager som mannlige, hos Ombudet er det imidlertid langt flere menn enn kvinner som klager inn saker om etnisitet. Også for domstolene var det flere mannlige enn kvinnelige klager på grunnlag av etnisitetsdiskriminering.

Totalt sett er det dermed langt flere menn enn kvinner med minoritetsbakgrunn som har fått behandlet diskrimineringssakene sine i håndhevingsapparatet. Ombudet når således ut til flere menn enn kvinner med innvandrerbakgrunn per i dag.

5.2.1.2.1 Svekkes inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende av at Ombudet ikke når ut til alle samfunnsgrupper?

Inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern svekkes av at Ombudet ikke når ut til alle samfunnsgrupper ettersom hensikten med Ombudet er at det skal være et lavterskeltilbud som skal være tilgjengelig for alle. Når Ombudet i realiteten når ut til en meget avgrenset gruppe av befolkningen svekker dette inntrykket av et velfungerende vern.

5.2.2 Antagelse om domstolene

5.2.2.1 Diskriminertes risiko for økonomisk tap i domstolene kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende

Hovedregelen etter tvisteloven er at den part som har vunnet saken *”har krav på full erstatning for sine sakskostnader fra motparten”* jfr. § 20-2 (1). Full erstatning for saksomkostningene skal dekke *”alle partens nødvendige kostnader ved saken”* jfr. tvstl. § 20-5 (1).

Det kan imidlertid gjøres unntak fra hovedregelen slik at motparten ikke behøver å betale sakskostnadene dersom *”tungtveiende grunner gjør det rimelig”* jfr. 20-2 (3). Ordlyden legger opp til en skjønnsmessig vurdering, men det skal særlig legges vekt på momentene som er opplistet i § 20-2 (3) a til c. En part som har tapt saken, men fått medhold *”av betydning”* kan også tilkjennes sakskostnader av motparten dersom *”tungtveiende grunner tilsier det”* jfr. § 20-3.

Tvisteloven ble vedtatt i 2005 og avløste den tidligere tvistemålsloven fra 1915. Kapittel 20 i tvisteloven viderefører regler i den tidligere tvistemålsloven, men inneholder flere endringer. Reglene om sakskostnader i diskrimineringssakene som har vært oppe for domstolene før 2005 ble løst etter bestemmelsene i tvistemålsloven §§ 172, 174 og 175.

Utvalget i NOU 2012:15 punkt 15.2.3 har påpekt at det innebærer en stor økonomisk risiko for diskriminerte å bringe inn en sak til domstolsbehandling⁶⁸. I CCPR General Comment no. 32 har høye *sakskostnader* for retten blitt fremhevet som et forhold som kan hindre en persons adgang til rettsapparatet. I saker der saksøkeren er innvilget fri sakførsel etter rettshjelploven har tvistemålsutvalget foreslått at fri sakførsel bør omfatte sakskostnader⁶⁹. Departementet anbefalte imidlertid i St. meld. nr. 26 at hovedregelen om sakskostnader blir ført videre⁷⁰. En konsekvens av regelen om saksomkostnader kan være at *”folk avstår fra å håndheve velfunderte krav”*(Johnsen, 2009, s.174).

Jeg har undersøkt om diskriminertes risiko for økonomisk tap kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende ved å se på hvordan sakskostnadene har vært fordelt i diskrimineringssakene som har vært oppe for domstolene gjennom *Nemda- og domstolene kartleggingen* (se **vedlegg 1**).

⁶⁸ NOU 2012:15 pkt. 15.2.3

⁶⁹ NOU 2001:32 pkt. 34. 6

⁷⁰ St. meld. nr. 26 pkt. 8.5

5.2.2.1.1 Når klager fikk medhold

I 10 av diskrimineringssakene som var oppe for domstolene fikk diskriminerte medhold i sine klager. I disse sakene ble sakskostnadene til diskriminerte erstattet av motparten etter hovedregelen i tvisteloven eller den tidligere tvistemålsloven.



Av diskrimineringssakene der klageren fikk medhold gjaldt halvparten av sakene kjønnsdiskriminering, inkludert graviditetsdiskriminering og diskriminering på grunn av seksuell trakassering. Den resterende halvparten gjaldt diskriminering på grunn av alder, religion eller fagforeningstilhørighet. Det er således i *kjønnsdiskrimineringssaker* klageren oftest har vunnet og unngått økonomisk tap.

I alle 10 sakene der diskriminerte fikk medhold ble hovedregelen om økonomisk erstatning for den vinnende parten altså fulgt. At diskriminerte fikk dekket sine sakskostnader når han/hun fikk medhold innebærer at diskriminerte ikke ble utsatt for et økonomisk tap etter domstolsbehandling. Ut i fra diskrimineringssakene som har vært oppe i domstolene kan en dermed utlede at risikoen for økonomisk tap er lav i saker der diskriminerte får medhold. Det er imidlertid umulig for diskriminerte på forhånd å vite hvorvidt de kommer til å få

medhold i en sak. Det vil derfor alltid innebære en risiko for diskriminerte å bringe inn en sak for domstolsbehandling.

5.2.2.1.2 Når klager fikk delvis medhold

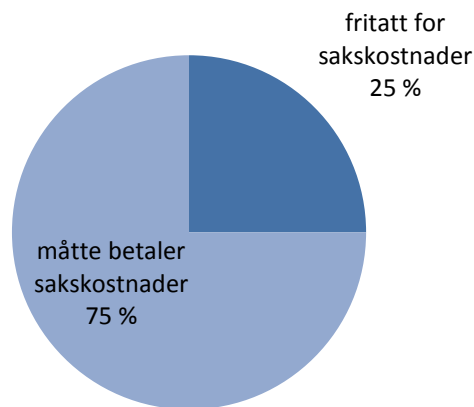
I 8 saker vant diskriminerte delvis frem med sine krav. 5 ut av de 8 sakene handlet om kjønnsdiskriminering, den største andelen gjaldt graviditetsdiskriminering. Av de resterende sakene gjaldt 2 etnisk diskriminering og 1 diskriminering på grunn av fagforeningstilhørighet.

Når en sak delvis er vunnet er utgangspunktet at hver av partene må dekke sine egne sakskostnader for retten, hvilket innebærer at diskriminerte blir utsatte for et økonomisk tap. I en av sakene⁷¹ om etnisk diskriminering påla imidlertid retten den saksøkte å betale sakskostnadene til den diskriminerte, da det kun var på tvistepunkt av mindre betydning at saksøkte vant frem jfr. daværende tvistl. § 174 annet ledd. Også i en sak⁷² som gjaldt kjønnsdiskriminering fikk den diskriminerte dekket halvparten av sine sakskostnader til tross for at hun delvis hadde tapt jfr. dagjeldende tvstl. § 174 annet ledd hvor retten vektla at det var grunn til å få saken prøvd og at søksmålet i hovedsak førte frem.

⁷¹ TNERO 2006-59832

⁷² RG.1989 S.575

Når klager delvis fikk medhold



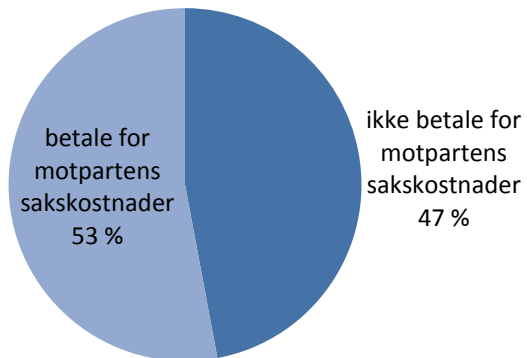
kilde: egeninnsamlet data, vedlegg 1

I to av sakene der diskriminerte i utgangspunktet skulle dekke egne sakskostnader ble de dermed fritatt for disse kostnadene. At diskriminerte ble fritatt for sakskostnadene innebærer at diskriminerte ikke ble utsatt for et økonomisk tap etter domstolsbehandling. Ut i fra diskriminerings sakene som har vært oppe i domstolene kan en utlede at risikoen for økonomisk tap i saker der diskriminerte delvis har fått medhold er stor, men kanskje mindre enn antatt ettersom diskriminerte ikke alltid ender opp med å måtte betale motpartens sakskostnader.

5.2.2.1.3 Når klager ikke fikk medhold

I 17 av diskriminerings sakene som har vært oppe for domstolene fikk diskriminerte ikke medhold i sin klage. Det var imidlertid kun i 9 av disse sakene at klageren måtte erstatte motpartens sakskostnader. En klar overvekt av sakene gjaldt kjønnsdiskriminering, 4 av sakene gjaldt seksuell trakassering og 3 graviditetsdiskriminering. En sak dreide seg om aldersdiskriminering og en sak gjaldt diskriminering på grunn av etnisitet.

Når klager ikke fikk medhold



kilde: egeninnsamlet data, vedlegg 1

I 8 av de 17 sakene der klageren ikke fikk medhold ble unntaksadgangen etter tvisteloven/tvistemålsloven benyttet slik at den diskriminerte ikke måtte betale for motpartens sakskostnader⁷³. Rettens begrunnelse for at klageren ble fritatt fra å betale varierte, men momenter som ofte ble vektlagt var ”sakens prinsipielle karakter”, at saken hadde ”stor velferdsmessig betydning” og at ”styrkeforholdet” mellom partene var ”skjevt”. 4 av sakene omhandlet kjønnsdiskriminering etter likestillingsloven, i 2 av disse sakene hadde den diskriminerte støtte fra en fagforening⁷⁴. 3 av sakene gjaldt aldersdiskriminering, 1 av sakene ble støttet av en fagforening⁷⁵. 1 sak gjaldt diskriminering på grunn av religion⁷⁶, også i denne saken hadde klageren støtte fra en fagforening bak seg.

I halvparten av sakene der diskriminerte ikke fikk medhold dømte altså domstolene etter unntaksregelen om at den tapende part ikke må betale sakskostnader til den vinnende

⁷³ TOSLO 2010-7432, TOVRO-2006-185853, LB 2010-99486, Rt.1986 s.879, Rt.2011s. 609, Rt.1986 s. 1250, Rt.2010 s. 202, Rt.2003 s. 1657

⁷⁴ TOVRO-2006-185853, LE- 2008 076592

⁷⁵ Rt.2010 s. 202

⁷⁶ Rt.1986 s. 1250

parten. At diskriminerte ble fritatt fra slike sakskostnader innebærer at diskriminerte ble utsatt for et mindre økonomisk tap enn forventet etter domstolsbehandling. Ut i fra diskriminerings sakene som har vært oppe i domstolene kan en utlede at risikoen for økonomisk tap kanskje er mindre enn antatt i saker der diskriminerte ikke har fått medhold.

5.2.2.1.4 Svekker diskriminertes økonomiske risiko for tap inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende?

Økonomisk risiko kan ha en innvirkning på om diskriminerte tør å bringe inn en sak for domstolene. Dersom risikoen er stor for økonomisk tap svekkes inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern ettersom mange i realiteten vil bli avskrekket fra å fremme sine krav etter diskrimineringslovene i domstolene. Dette svekker inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern fordi lovgivningen krever at visse saker kun håndheves av domstolene.

Av sakene som har vært oppe for domstolsbehandling er det kun i 14 ut av 40 saker at den diskriminerte endte opp med et økonomisk tap i form av sakskostnader, i 5 av disse sakene gjaldt tapet kun egne sakskostnader. Hver sak hos domstolene vurderes individuelt, og en kan ikke legge til grunn at domstolene vil avgjøre saksomkostnadene til fordel for den diskriminerte i eventuelle fremtidige saker der diskriminerte ikke vinner i retten. Men, på bakgrunn av hvordan sakskostnadene har blitt fordelt i diskriminerings sakene per i dag, kan en stille spørsmålsteget ved om den økonomiske risikoen for å bringe inn saker om diskriminering til domstolene er så stor som mange antar.

Dersom risikoen for økonomisk tap i retten er mindre enn antatt kan dette føre til at terskelen for diskriminerte til å gå til domstolene oppleves som lavere og at flere får krevd sine rettigheter etter diskrimineringslovene. I så fall svekker ikke risikoen for økonomisk tap inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern i like stor grad. Risikoen for tap kan imidlertid aldri elimineres før en sak har vært oppe for domstolene. Risikoen for

økonomisk tap vil derfor alltid være til stede, selv om kanskje denne risikoen er mindre enn antatt for diskriminerte.

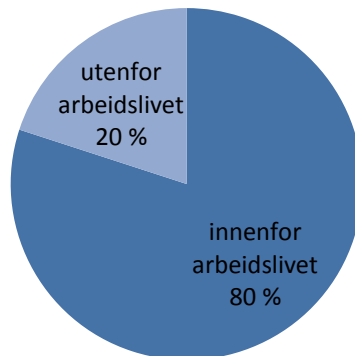
5.2.2.2 At diskriminerte innenfor arbeidslivet er overrepresenterte i håndhevingsapparatet kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende

Av *LDOs klagesaker 2007-2010* fremgår det at 60-75 % av sakene som har vært oppe til behandling hos Ombudet har vært innenfor arbeidslivet. Jeg har undersøkt om saker innenfor arbeidslivet også er dominerende blant diskrimineringssakene som har vært oppe for domstolene ved å se nærmere på rettspraksis gjennom *Nemda- og domstolene kartleggingen* (se **vedlegg 1**).

Av rettspraksis kan man utlede at nesten alle sakene som har vært oppe for domstolene angår diskriminering innenfor arbeidslivet. 32 ut av de 40 sakene som har vært oppe for domstolene gjaldt diskriminering på arbeidsplassen. Den klart største andelen saker gjaldt oppsigelser. Det gjelder en frist på 8 uker for å gå til søksmål i oppsigelsessaker, og 6 måneder dersom klageren bare søker om erstatning jfr. aml. § 17-4 første ledd. For at klageren ikke skal miste adgangen til domstolsbehandling i diskrimineringssaker som gjelder spørsmål om oppsigelse, vil han som regel ikke rekke å innklage saken for Ombudet og Nemda innen fristene som er oppstilt i aml. § 17-4. Fristene fryses ikke under behandlingen hos Ombudet og Nemda ⁷⁷. Klagere som har blitt oppsagt og opplever at oppsigelsen har sammenheng med diskriminering er dermed nødt til å bringe inn saken direkte for domstolene.

⁷⁷ Telefonintervju med Ombudet (vedlegg 2)

Diskrimineringsaker for domstolene



kilde: egeninnsamlet data, vedlegg 1

Den største andelen av diskrimineringssakene innenfor arbeidslivet ble løst på bakgrunn av både arbeidsmiljøloven og de ulike diskrimineringslovene⁷⁸. En del av sakene ble imidlertid løst hovedsakelig etter kun arbeidsmiljøloven⁷⁹ eller en av diskrimineringslovene⁸⁰. I tillegg ble noen av diskrimineringssakene løst etter annen lovgivning⁸¹. Totalt sett er det flest saker som helt eller delvis ble løst etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, ikke hovedsakelig etter diskrimineringslovgivningen.

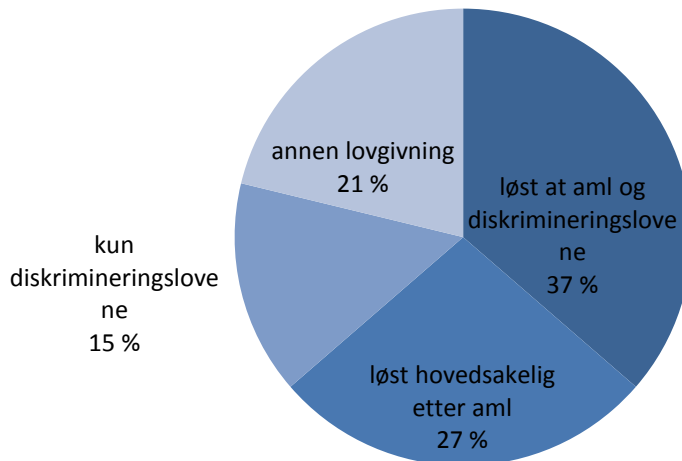
⁷⁸ TOSFI 2009-136827, TALTA 2007-747433, TNERO 2006-59832, LA 2009 – 189015-2, LH-2008- 99829, LG 2006- 95785, RG-1996- 463, RG.1989- 575, LA 2009- 202366, LB-2002-44, Rt.1986 s.879, Rt.1986 s. 1250,

⁷⁹ TOSLO 2009- 154182, TOSLO 2006- 52718, TOSLO 2007- 51533, LB 2010-99486, Rt.2011s. 609, Rt.2010 s. 202, Rt.2001 s. 248, Rt.2001 s. 1413, Rt. 2010 s. 944,

⁸⁰ TOSLO 2010-7432, TOSLO- 2009- 72697, LE- 2008 076592, RG.1986.409, Rt.2009 s. 1389,

⁸¹ TOSFI 2006-28483, Rt. 2008 s. 160, LB-2006-124840, Rt.2002 s.273, Rt.1988 s. 766, Rt.1997 s. 1983, Rt.2003 s. 1657

Diskrimineringsaker innenfor arbeidslivet



kilde: egeninnsamlet data, vedlegg 1

5.2.2.2.1 Svekker det store antallet saker innenfor arbeidslivet inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern?

Det er to forhold som bidrar til at det høye antallet arbeidsrettssaker om diskriminering svekker inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern.

Det første forholdet er at diskrimineringsforbudet etter lovgivningen skal gjelde for alle, ikke kun for dem som deltar i arbeidslivet. Når bare en avgrenset gruppe av befolkningen benytter seg av et tilbud svekker dette inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern ettersom diskrimineringsvernet i realiteten ikke er like tilgjengelig for alle.

Det andre forholdet som bidrar til å svekke inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern er at få av sakene for domstolene ble løst hovedsakelig på grunnlag av bestemmelsene i diskrimineringslovene. I de fleste diskrimineringssakene var arbeidsmiljølovens bestemmelser avgjørende. På bakgrunn av diskrimineringssakene som har vært oppe for domstolene virker det som om diskriminerte innenfor arbeidslivet står mye sterkere etter arbeidsmiljølovens bestemmelser enn etter diskrimineringslovgivningen.

At diskrimineringslovgivningen sjeldent har vært det eneste grunnlaget for domstolsbehandling svekker dermed inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern.

5.3 Rettshjelptilbudet

5.3.1 Antagelse om fri rettshjelp

5.3.1.1 Diskriminertes begrensede adgang på fri rettshjelp kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende

I NOU 2012:15 punkt 15.5.2 trekkes mangelen på fri rettshjelp frem som en av grunnene til at få diskrimineringssaker har vært oppe for retten. En konsekvens av manglende tilgang til retten er at den diskriminerte kan risikere og ikke få tilgang til de reaksjonene som skal følge av visse diskrimineringsbrudd⁸². Dette vil kunne føre til et mindre effektivt diskrimineringsvern.

Jeg har undersøkt om den begrensede adgangen til fri rettshjelp kan svekke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende ved å utføre et intervju med Fylkesmannen i Oslo og Akershus (se **vedlegg 4**). I tillegg har jeg sett på sakene som har vært oppe til behandling hos Sivilombudsmannen og stilt Sivilombudsmannen noen spørsmål over mail (se **vedlegg 6**). Formålet med intervjuene var å finne ut hvor ofte fri rettshjelp i realiteten har blitt gitt til diskriminerte. Jeg har også forsøkt å finne ut om klagerne i diskrimineringssakene som har vært oppe for domstolen hadde innvilget fri rettshjelp igjennom *Nemda-* og *domstolene kartleggingen* (se **vedlegg 1**).

I intervju med en saksbehandler hos Fylkesmannen for Oslo og Akershus får jeg vite at Fylkesmannen har *”liten eller ingen praksis når det gjelder fri sakførsel i diskrimineringssaker”* etter unntaksadgangen i rettshjelploven § 16 tredje ledd. Jeg stilte

⁸² NOU 2012:15 Om politikk for likestilling

spørsmål om fylkesmannen har behandlet mange søknader om diskrimineringsaker. Saksbehandleren kunne ikke gi et helt sikkert svar, men på bakgrunn av saksbehandlerens hukommelse har Fylkesmannen kun behandlet *en* søknad om fri sakførsel i diskrimineringsaker. Saksbehandleren fremhevet at dersom Ombudet eller Nemda hadde anbefalt søksmål ville slik anbefaling blitt vektlagt i tråd med Rettshjelpmeldingen.

At fylkesmannen for Oslo og Akershus antakeligvis kun har behandlet en søknad om fri rettshjelp viser at adgangen til å motta fri rettshjelp i realiteten sjeldent har blitt innvilget i diskrimineringsaker. Dette svekker inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende ettersom mange diskriminerte er avhengige av fri rettshjelp for å kunne bringe inn sin sak for domstolene.

Av sakene som har vært oppe til behandling hos Sivilombudsmannen som er tilgjengelige på lovdata.no er det kun fire saker om diskriminering, samt en del eldre saker om forskjellsbehandling etter likestillingsloven. I to av sakene (nedsatt funksjonsevne, alder) konkluderte Sivilombudsmannen med at det ikke var grunn til å kritisere eksisterende praksis i de aktuelle forvaltningsorganene.⁸³ I de to andre sakene (manglende opplysninger i sak for likestillingsombudet og diskrimineringsforbudet i EMK) rettet Ombudsmannen kritikk mot forvaltningsorganene, men forvaltningsorganene innrettet seg etter kritikken.⁸⁴ I ingen av sakene anbefalte Sivilombudsmannen søksmål. Sivilombudsmannen bekreftet per mail at *”det kan være riktig at Ombudsmannen aldri har anbefalt søksmål i saker som gjelder diskriminering”*, og at det totalt i perioden 1980 frem til 2013 kun ble anbefalt søksmål av Sivilombudsmannen 11 ganger. Sivilombudsmannen har imidlertid bekreftet at en anbefaling fra Ombudet og Nemda ville ha blitt vektlagt i vurderingen av hvorvidt den diskriminerte skulle motta fri rettshjelp.

⁸³ Sak 2008/1446 og Sak 2011/235

⁸⁴ Sak 2009/956 og Sak 2007/447

Sivilombudsmannen har antakelig aldri anbefalt søksmål i en diskriminerings sak. Diskriminerte har dermed i realiteten aldri fått innvilget fri rettshjelp etter rettshjelploven § 16 første ledd nr. 3. Dette svekker inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende ettersom mange diskriminerte er avhengige av fri rettshjelp for å kunne bringe inn sin sak for domstolene.

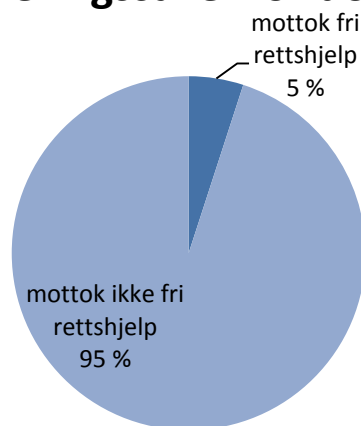
5.3.1.2 Fri rettshjelp i diskriminerings sakene som har vært oppe for domstolene

Av diskriminerings sakene som har vært oppe for domstolene står det kun oppgitt i to av dommene på lovdata.no at den diskriminerte har mottatt fri rettshjelp. Jeg kontaktet domstolsadministrasjonen for å høre om informasjon om fri rettshjelp alltid var opplyst i dommene som er tilgjengelige på lovdata.no. Jeg fikk svar om at slik informasjon antakelig ikke oppgis i saker der klageren ikke har fått medhold (se **vedlegg 5**). Det er derfor ikke mulig å se hvor ofte diskriminerte har fått innvilget fri rettshjelp hos domstolene ut i fra dommene.

Den ene saken, der klageren mottok fri rettshjelp, dreide seg om graviditetsdiskriminering⁸⁵. En gravid kvinne fikk medhold i at hun hadde blitt avskjediget på usaklig grunnlag etter arbeidsmiljølovens bestemmelser om usaklig oppsigelse etter aml. § 15-7 og oppsigelsesvernet ved svangerskap jfr. § 15-9. Retten konstaterte i tillegg at det forelå kjønnsdiskriminering etter likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2. Kvinnen ble tilkjent erstatning etter aml. § 15-2, brudd på likestillingsloven ble kun ansett som en skjerpene omstendighet ved utmålingen.

⁸⁵ TOSLO-2006-52718

Diskrimineringsaker for domstolene



kilde: egeninnsamlet data, vedlegg 1

Den andre saken der klageren hadde fått innvilget fri rettshjelp, gjaldt oppsigelse etter arbeidsmiljøloven⁸⁶, men også etnisk diskriminering etter diskrimineringsloven § 4 annet ledd var påberopt av klageren. Den innklagede fikk imidlertid ikke medhold i at han hadde blitt diskriminert etter diskrimineringsloven. Saken ble løst på grunnlag av aml. §§ 15-4 og 15-2. Selv om klageren dels tapte saken ble hun fritatt for saksomkostningsansvaret.

I begge sakene der de diskriminerte var innvilget fri rettshjelp handlet saken om oppsigelse etter *arbeidsmiljølovens* bestemmelser. I den første saken førte diskrimineringen etter likestillingsloven kun til et skjerpet erstatningsansvar. I den andre saken ble ikke etnisk diskriminering ansett som avgjørende for om klageren hadde blitt oppsagt. Ettersom begge sakene gjaldt oppsigelse kan det hende at de diskriminerte fikk innvilget fri sakførsel etter rettshjelploven § 11 annet ledd nr. 5. Det var imidlertid ikke oppgitt i dommene etter hvilken bestemmelse i rettshjelploven diskriminerte var innvilget fri rettshjelp.

At fri rettshjelp i diskrimineringsaker antakelig kun har vært innvilget i to av sakene for domstolene svekker inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende ettersom

⁸⁶ TNERO-2006-59832

mange diskriminerte er avhengige av fri rettshjelp for å kunne bringe inn sin sak for domstolene.

5.3.1.2.1 Svekker den begrensede adgangen på fri rettshjelp inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende?

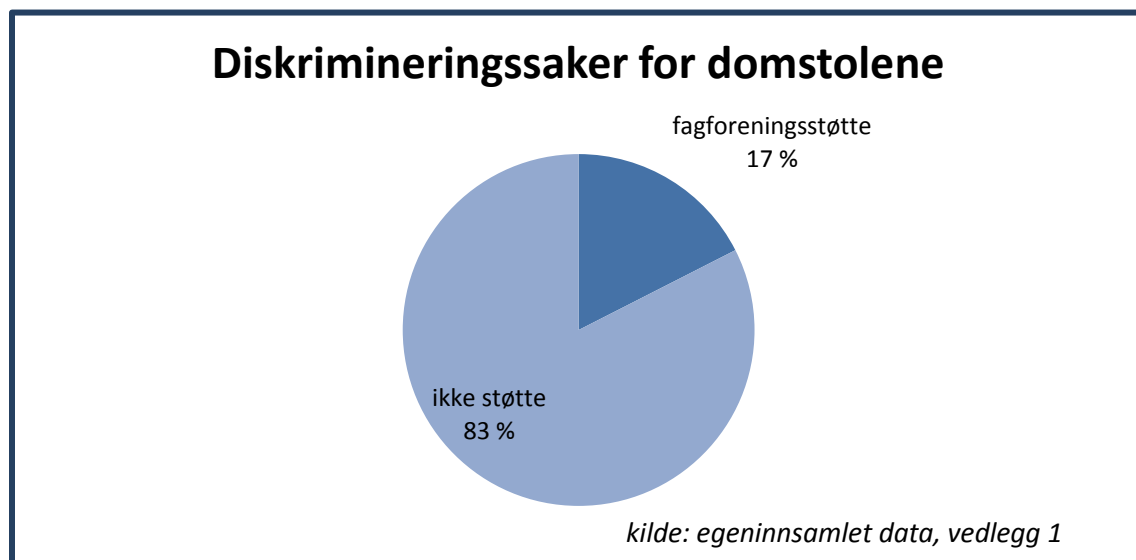
Diskriminerte har i teorien en viss adgang til å søke om hjelp etter rettshjelploven (se **k.3**). En nærmere undersøkelse av hvor ofte fri rettshjelp har blitt innvilget i diskrimineringsrettssaker indikerer imidlertid at slik hjelp i realiteten meget sjeldent har blitt gitt. Adgangen til fri rettshjelp er dermed meget snever i diskrimineringsaker for diskriminerte. Mange diskriminerte er avhengige av fri rettshjelp for å kunne bringe inn sin sak for domstolene. Lovgivningen krever at visse saker kun håndheves av domstolene og diskriminerte med svake økonomiske forutsetninger kan dermed oppleve å bli avskåret fra domstolsapparatet. For at diskrimineringsvernet skal være velfungerende trenger diskriminerte å ha adgang til rettighetene etter loven. Den snevre adgangen til fri rettshjelp kan dermed være et reelt hinder for at diskriminerte får krevd sine rettigheter, derfor svekker rettshjelpsordningen inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern.

5.3.2 Antagelse om fagforeninger

5.3.2.1 At mange fagforeninger tilbyr fri rettshjelp kan styrke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende

Offentlig rettshjelp er subsidiær i forhold til hjelp fra foreninger jfr. rettshjelploven § 5. Jeg har undersøkt om fagforeningers tilbud om fri rettshjelp kan styrke inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende ved å se på om mange diskriminerte har hatt fagforeningsstøtte igjennom *Nemda- og domstolene kartleggingen* (se **vedlegg 1**). For å finne ut om mange av de diskriminerte hadde slik støtte søkte jeg etter advokatene til klagerne i diskrimineringssakene som har vært oppe for domstolene på www.google.no. På bakgrunn av informasjonen etter ”googlesøkene” dannet jeg meg en antagelse om hvorvidt klagerne mottok fagforeningsstøtte.

I 7 av sakene som har vært oppe for domstolene hadde klagerne støtte fra en fagorganisasjon. To av sakene var støttet av LO, den ene saken gjaldt diskriminering på grunn av religion⁸⁷, den andre saken gjaldt diskriminering på grunn av fagforeningstilhørighet⁸⁸. To av sakene var ført av *Fellesforbundet for sjøfolk*, den ene saken gjaldt aldersdiskriminering⁸⁹, den andre diskriminering på grunn av fagforeningstilhørighet⁹⁰. I en sak om kjønnsdiskriminering fikk klageren støtte fra *Parat*⁹¹. En sak om diskriminering på grunn av religion⁹² var støttet av *Norsk Tjenestemannslag*. En sak om kjønnsdiskriminering⁹³ var støttet av *Norsk Kabinforening*.



⁸⁷ TOSLO 2007- 51533

⁸⁸ Rt.2001 s. 248

⁸⁹ Rt.2010 s. 202

⁹⁰ Rt. 2008 s. 1601

⁹¹ Rt.2003 s. 1657

⁹² Rt.1986 s. 1250

⁹³ LE- 2008 076592

Støtte fra *LO* innebærer at klageren får dekket alle kostnadene ved å føre en rettsak. *Fellesforbundet for sjøfolk* dekker alle kostnadene i forbindelse med en rettsak for deres medlemmer, også saksomkostningene dersom deres medlemmer skulle tape saken⁹⁴. *Parat* tilbyr alle sine medlemmer juridisk bistand. Også *Norsk tjenestemannslag* tilbyr en gratis rettshjelpsordning for sine medlemmer.

5.3.2.1.1 *Styrker fagforeningsstøtten inntrykket av at diskrimineringsvernet er velfungerende?*

At en del av diskrimineringssakene for domstolene har vært støttet av fagforeninger styrker inntrykket av at diskrimineringsvernet er effektivt ettersom slik støtte bidrar til at flere diskriminerte i realiteten får muligheten til å bringe inn sine saker for domstolene. Støtte fra en fagforening innebærer økonomisk støtte, det er således en annen mulighet for diskriminerte til å motta økonomisk hjelp uten at vilkårene som stilles etter rettshjelploven må oppfylles. Fagforeningsstøtten er dermed et forhold som bidrar til å styrke inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern.

6 ER DISKRIMINERINGSVERNET VELFUNGERENDE?

6.1 Introduksjon

I denne oppgaven tar hovedproblemstillingen for seg om diskrimineringsvernet er velfungerende i Norge. For å besvare problemstillingen har jeg redegjort for om de tilsiktede virkningene med diskrimineringslovgivningen oppfylles i virkeligheten gjennom å se på om alle diskriminerte i realiteten er like for loven. Resultatene fra mine antagelser har dannet utgangspunktet for å kunne besvare hovedproblemstillingen om diskrimineringsvernet er velfungerende.

⁹⁴ Jeg har fått bekreftet over telefon at fellesforbundet for sjøfolk har dekket kostnadene i disse rettsakene.

6.2 Oppfylles diskrimineringslovenes tilsiktede virkninger i virkeligheten?

Det er flere tilsiktede virkninger med diskrimineringslovene; usaklig forskjellsbehandling skal være forbudt, vernet mot usaklig forskjellsbehandling skal sikres gjennomført gjennom håndhevingsapparat, og *alle* diskriminerte skal ha rett på reaksjonene som lovgivningen gir den diskriminerte. Noen av reaksjonene, som erstatning for økonomisk tap og oppreisning kan kun idømmes av domstolene.

6.2.1 Sikres vernet mot usaklig forskjellsbehandling i virkeligheten gjennom håndhevingsapparatet?

En *tilsiktet virkning* med diskrimineringslovgivningen er at håndhevingsapparatet skal sikre at diskrimineringsforbudet etter lovene etterleves i virkeligheten. Når diskriminerte oppnår en *positiv løsning* etter at deres sak har vært behandlet i håndhevingsapparatet etterleves diskrimineringsforbudet i virkeligheten. Kunnskap om hvor ofte diskriminerte oppnår positive løsninger etter at deres sak har vært oppe til behandling er derfor meget viktig for å vite om lovene etterleves i praksis.

Antagelsen jeg undersøkte er om positive løsninger hos Ombudet og Nemda kan styrke inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern. Ut i fra undersøkelsene om positive løsninger (*LDOs klagesaker 2007-2010* og *Erfaringer etter 2 år Juridiske vurderinger*), og gjennomførte intervjuer med rådgiverne hos Nemda og Ombudet om positive løsninger, kom det frem at slike løsninger oppnås meget ofte hos Ombudet.

Det er stor forskjell i antall saker som har blitt behandlet hos Ombudet og Nemda, der førstnevnte behandlet ca. 10 000 saker mens sistnevnte kun behandlet ca. 600 saker per i dag. Ettersom kun en meget liten andel av sakene klages videre inn til Nemda forsterkes inntrykket av positive løsninger ofte oppnås i Ombudet. Men, som konkludert i **5.1.1.1.1** eksisterer det ikke tilstrekkelig med informasjon til at man kan danne seg et inntrykk av hvor velfungerende ordningen med positive løsninger er hos Nemda. Ut i fra resultatene fra intervjuet med rådgiveren hos Nemda kan inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern således verken styrkes eller svekkes. Et klart svar på i hvor stor grad

håndhevingsapparatet sikrer at vernet mot usaklig forskjellsbehandling gjennomføres i virkeligheten kan derfor ikke gis med rimelig sikkerhet.

På bakgrunn av eksisterende studier og det som er bekreftet gjennom undersøkelsene mine gis det et inntrykk av at Ombudet sikrer at diskrimineringslovgivningen etterleveres i virkeligheten. Dette viser at de *tilsiktete virkningene* med lovgivningen realiseres i virkeligheten og styrker inntrykket av et velfungerende diskrimineringsvern.

6.2.2 Innebærer formell likhet for diskrimineringslovene også en reell likhet?

Etter diskrimineringslovene er alle diskriminerte som omfattes av diskrimineringsgrunnlagene i lovene formelt like for lovene. Alle diskriminerte har dermed rett på de *tilsiktete virkningene* som skal følge av diskrimineringslovgivningen. Mine resultater viser imidlertid at *ikke* alle diskriminerte i realiteten er like for lovgivningen.

6.2.2.1 Likhet, rett og klasse

Med sosial klasse mener sosiologene *en kategori mennesker som står i en ganske lik felles posisjon i forhold til samfunnets grunnleggende maktstruktur, og som både utgjør et sosialt system med normer og verdier og som blir oppfattet som en egen klasse av deltakerne.*

Etter diskrimineringslovgivningen har alle diskriminerte en rett til å henvende seg til håndhevingsapparatet. Det finnes imidlertid en forskjell mellom de diskriminerte som har jobb og de som står utenfor arbeidslivet og dette kan nærmest omtales som et *klasseskille*, der vi ser at de sistnevnte ikke henvender seg til håndhevingsapparatet som de øvrige i samme grad. Dette bekreftes fra resultater av *Nemda- og domstolene kartleggingen* som jeg gjennomførte (se **vedlegg 1**).

I *LDOs klagesaker 2007-2010* kan vi se at den typiske klageren er *leder eller arbeider i akademiske yrker* og 60 til 75 % av klagen gjelder forhold innenfor *arbeidslivet*. Fra mine funn gjennom *Nemda- og domstolene kartleggingen* kan vi se at ca. 70 % av sakene diskriminering i forbindelse med *arbeidslivet* (se **pkt. 5.1.1.2**).

Hos domstolene er antallet diskrimineringsaker innenfor arbeidslivet enda høyere, 32 ut av de 40 sakene handlet om diskriminering innenfor arbeidslivet (se **pkt. 5.1.2.2**). Rettshjelpsordningene er også i realiteten mer tilgjengelige for diskriminerte innenfor arbeidslivet enn for de øvrige diskriminerte. Fri rettshjelp har kun blitt innvilget i to av diskrimineringssakene som har vært oppe for domstolene. Begge sakene var innenfor arbeidslivet (se **punkt 5.2.1.1**). Fra mine funn ser jeg at fagforeningenes tilbud om fri rettshjelp styrker rettshjelptilbudet betydelig. Tilbudet er imidlertid kun en fordel for diskriminerte innenfor arbeidslivet, ettersom medlemskap i slike foreninger forutsetter at man er i arbeid (se **punkt 5.2.2.1**).

Den formelle likheten for håndhevingsapparatet som følger av lovgivningen innebærer dermed ikke en *reell* likhet når den største andelen av sakene innenfor håndhevingsapparatet i *realiteten* er i arbeidslivet. Avslutningsvis kan vi konstatere at lovens *tilsiktete virkning* om at diskrimineringslovgivningen skal gjelde for alle ikke blir realisert i virkeligheten.

6.2.2.2 Likhet, rett, klasse, kjønn og etnisitet

Et viktig felt, som har vært gjenstand for analyse i forhold til likhet og rett, innenfor retts sosiologien ligger i skjæringspunktet mellom *klasse, kjønn og etnisitet*. Innenfor retts sosiologien har en slik analyse fått betegnelsen *trekantanalyse*⁹⁵.

En gruppe som befinner seg i skjæringsfeltet mellom klasse, kjønn og etnisitet i forhold til adgangen til rettsapparatet er kvinner med minoritetsbakgrunn. Innvandrerkvinnene har *formelt* den samme adgangen til rettsapparatet som alle andre, men disse kvinnene er i *realiteten* underrepresenterte blant klagerne som henvender seg til Ombudet.

⁹⁵ Mathiesen s. 223

En høy andel av innvandrerkvinnene er ikke yrkesaktive (se **5.1.1.2**, om prosjektet ”*Diskriminering på tvers*”), de faller således utenfor den *klassen* som vanligvis henvender seg til håndhevingsapparatet; som består av personer som er yrkesaktive. Ettersom en høy andel av innvandrerkvinnene ikke er i arbeid har de heller ikke mulighet til å fagorganisere seg og benytte seg av rettshjelptilbudet som tilbys av fagforeningene. Innvandrerkvinnene har dermed i realiteten ikke bare en snevrere adgang til håndhevingsapparatet, men også til å motta rettshjelp, sammenliknet med personer innenfor arbeidslivet.

Innvandrerkvinnenes adgang til rettsapparatet kan også ses i sammenheng med kjønn. Som *Nemda- og domstolene kartleggingen* (se **vedlegg 1**) viser, er det langt flere menn med minoritetsbakgrunn enn innvandrerkvinner blant klagerne, særlig hos Ombudet, men også i domstolene (se **5.1.1.2**). Kvinner med minoritetsbakgrunn har dermed i realiteten sjeldnere henvendt seg til håndhevingsapparatet enn menn med minoritetsbakgrunn.

Etter diskrimineringslovgivningen er kvinner med minoritetsbakgrunn formelt like med alle andre diskriminerte i forhold til håndhevingsapparatet. Men disse kvinnene er i realiteten ikke like for lovgivningen. Den tilsiktede virkningen med lovgivningen oppfylles dermed ikke i virkeligheten.

6.2.2.3 Likhet, rett og sakskostnader

Etter diskrimineringslovgivningen har som nevnt alle diskriminerte en rett til å henvende seg til håndhevingsapparatet bestående av Ombudet, Nemda og domstolene. Men, som jeg undersøkte nærmere i antagelsen om økonomisk tap i **5.1.2.1** kan risikoen for økonomisk tap være en barriere som i virkeligheten hindrer at mange diskriminerte tør å bringe inn sakene for domstolene. Selv om alle formelt dermed har den samme adgangen til domstolsapparatet er denne risikoen i realiteten et hinder for en reell domstols adgang for mange av de diskriminerte.

Det er aldri mulig å eliminere risikoen for økonomisk tap i domstolene på forhånd og risikoen for økonomisk tap vil derfor alltid være til stede. Men, på bakgrunn av hvordan sakskostnadene var fordelt i sakene som har vært oppe for retten fremgår det at den største andelen diskrimineringssaker har endt med at diskriminerte unnslopp sakskostnadene. Hvis diskriminertes risiko for økonomiske tap er lavere enn antatt kan dette føre til at diskriminerte lettere vil henvende seg til domstolene. Og dermed vil flere kunne kreve sine rettigheter etter diskrimineringslovene.

Dersom risikoen for økonomisk tap i domstolene ikke blir ansett for å være høy, vil diskriminerte med svakere økonomiske forutsetninger antageligvis oppleve at de har den samme adgangen som den formelle lovgivningen gir til alle. Det kan dermed konstateres at lovens tilsiktede virkning om at diskrimineringslovgivningen skal gjelde for alle kan muligens oftere realiseres i virkeligheten.

6.2.3 Konklusjon

På bakgrunn av drøftelsen ovenfor kan jeg konkludere med at det fremdeles er rom for forbedringer som kan føre til et mer velfungerende diskrimineringsvern enn det som er tilfellet per i dag. For at diskrimineringsvernet skal bli mer velfungerende er det nødvendig at diskriminerte har en *reell* adgang til å få behandlet sin sak hos Nemda eller domstolene. Dette er nødvendig for at de *tilsiktede virkningene* med diskrimineringslovgivningen skal realiseres i virkeligheten.

7 Er diskrimineringsvernet tilstrekkelig effektivt i forhold til Norges internasjonale plikter?

Spørsmålet er om diskrimineringsvernet i Norge er tilstrekkelig *effektivt* i forhold til Norges internasjonale plikter. Norge som stat har forpliktet seg til å sikre at rettighetene

i menneskerettskonvensjonene overholdes, ikke bare ved å forebygge, men også ved å aktivt arbeide for at rettighetene sikres⁹⁶.

Etter konvensjonsbestemmelsene har individene en rett til ikke å bli diskriminerte⁹⁷ og en rett til å få behandlet sin sak i rettsapparatet for å kunne kreve sine rettigheter⁹⁸.

I Norge er alle diskriminerte *formelt like* i forhold til diskrimineringslovgivingen. Dette innebærer at alle diskriminerte er beskyttet av vernet mot usaklig forskjellsbehandling og alle har en rett til å klage inn diskrimineringssakene for et håndhevingsapparat som skal sikre at vernet blir overholdt i praksis. Men som konkludert ovenfor (se **k. 6**) er ikke alle diskriminerte i realiteten *like* for loven når adgangen til håndhevingsapparatet i virkeligheten kun benyttes av en avgrenset gruppe av befolkningen innenfor arbeidslivet. De tilsiktede virkningene med diskrimineringslovgivningen oppfylles dermed ikke alltid i virkeligheten. Diskrimineringsvernet kunne derfor ha vært mer velfungerende enn det som er realiteten per i dag. Etter konvensjonsbestemmelsene skal diskrimineringsforbudet og adgangen til håndhevingsapparatet gjelde for *alle*. Diskrimineringsvernet i Norge ville ha vært mer *effektivt* i forhold til internasjonale forpliktelser hvis flere individer i Norge i realiteten krevde sine rettigheter etter diskrimineringslovene i håndhevingsapparatet enn det som er tilfellet per i dag.

7.1 Hvilken innvirkning har rettshjelploven på kravet om at alle diskriminerte skal ha adgang til rettsapparatet?

Vilkårene som oppstilles etter EMK art. 6 og SP. Art 14 er at *alle* skal ha en rett til å kreve sine rettigheter i rettsapparatet. Etter diskrimineringslovene i Norge er det en del rettigheter diskriminert bare kan kreve dersom de henvender seg til domstolene, som for eksempel erstatning og oppreisning. Mange diskriminerte er avhengige av fri rettshjelp for å kunne

⁹⁶ SP art. 2 nr. 2, KDK art. 2 b og art. 2 c og RDK art. 2.

⁹⁷ SP art. 2 nr 1 og SP art. 26, ØSK art 2 nr. 2, EMK art. 14 og

⁹⁸ EMK art. 6, SP art. 14, KDK art. 2 c og RDK art 6

bringe inn sin sak for domstolene. Hvilken adgang diskriminerte har til rettshjelp har dermed en innvirkning på om alle diskriminerte i Norge får den adgang til rettsapparatet som følger av menneskerettighetene.

Adgangen til fri rettshjelp etter rettshjelploven er for diskriminerte snever da diskriminerte ikke er en prioritert gruppe etter lovens bestemmelser (se **k.3**). Som jeg har undersøkt nærmere i antagelsen om fri rettshjelp (se **5.3.1**) har fri rettshjelp for diskriminerte i realiteten blitt innvilget svært sjeldent i diskrimineringsaker. For at diskrimineringsvernet skal være velfungerende trenger diskriminerte å ha en reell adgang til rettighetene etter loven. Den snevre adgangen til fri rettshjelp kan være et hinder for at diskriminerte i realiteten får krevd sine rettigheter, dette gjelder både rettigheter som følger av nasjonal og internasjonal lovgivning.

I St. Meld. nr. 26 (2008-2009) tok departementet opp til vurdering om det bør innvilges fri rettshjelp til diskriminerte dersom Ombudet anbefaler fri rettshjelp⁹⁹. Det ble påpekt av flere diskrimineringsaker for retten kan føre til en mer *effektiv* håndheving av regelverket. Departementet anbefalte imidlertid ikke å utvide rettshjelplovens anvendelsesområde til generelt å gjelde for diskrimineringsaker. Til tross for at diskriminerte ikke er prioriterte etter rettshjelploven mener departementet at Norge har en rettshjelplov som er *videre* enn hva internasjonale konvensjoner krever¹⁰⁰. Departementet ser imidlertid ikke bort i fra at det kan oppstå tilfeller der formelle avgrensninger i adgangen til rettshjelp kan være utformet på en slik måte at praksis over tid blir skjematisk, og at slik praksis kan komme på kollisjonskurs med internasjonale krav. Departementet vurderte imidlertid ikke spesifikt diskriminertes adgang til fri rettshjelp i forhold til internasjonale krav.

⁹⁹ St.meld.nr.26 (2008-2009) pkt. 9.3.3.8

¹⁰⁰ St.meld.nr.26 (2008-2009) pkt. 2.3.4

Johnsen (2009) har kritisert at rettshjelploven er begrenset til å gjelde for visse saksområder da han vanskelig kan se at en slik ordning er i tråd med ideene bak det internasjonale regelverket. Johnsen uttrykte at:

”Etter mitt syn kommer man ikke utenom et betydelig element av individuelt skjønn i utvelgelsen av saker dersom knappe rettshjelpressurser skal fordeles rettferdig. Alvorlige juridiske problemer er altfor belastende til at det kan forsvares å videreføre grov sorteringen i dagens rettshjelplov” (Johnsen, 2009, s. 168)

Johnsen henviser til EMDs avgjørelse i *Airy vs. Ireland* hvor alle kriteriene for å vurdere behovet for rettshjelp var skjønnsmessige. Johnsen påpekte at *Airy*-prinsippene ikke gir rom for noen forskjellsbehandling basert på sakstyper. Rettshjelpordningene i de andre nordiske landene favoriserer heller ikke visse sakstyper fremfor andre, selv om landene naturligvis har inntektsgrenser for at rettshjelp skal innvilges¹⁰¹.

Flere av FNs menneskerettskomiteer har i sine konkluderende bemerkninger til Norge trukket frem at den begrensede adgangen på fri rettshjelp etter rettshjelploven kan føre til at diskriminerte ikke får benyttet seg av retten til rettsapparatet som følger av menneskerettighetene. Komiteene anbefaler en utvidelse av fri rettshjelp til diskriminerte (se **k.3**).

Ombudet har også trukket frem at den manglende adgangen på fri rettshjelp for diskriminerte er problematisk i forhold til de internasjonale menneskerettighetene Norge er forpliktet av. I ombudets skyggerapport til CEDAW, *NGO skyggerapport 2011*, trakk Ombudet frem at få saker om diskriminering er oppe for domstolene nettopp fordi diskriminering ikke er en del av rettshjelploven, diskrimineringsvernet er derfor lite reelt. Det ble anbefalt at diskrimineringsaker bør bli et av de prioriterte områdene i

¹⁰¹ St. meld. nr. 26 (2008-2009) k. 3

rettshjelploven og førstelinjetjenesten. Ombudet har også påpekt behovet for et bedre utviklet tilbud om fri rettshjelp i en supplerende rapport til Norges obligatoriske periodiske rapport til CERD (*Ombudets innspill til CERD*). I rapporten fremheves rettshjelpsordningen som en av årsakene til at få saker om etnisk diskriminering har vært oppe for det norske rettsapparatet. Det ble påpekt som særlig uheldig at diskriminerte ikke har tilgang til fri rettshjelp når Ombudet og Nemda ikke har kompetanse til å tilkjenne erstatning og oppreisning. Det ble foreslått at anbefalt søksmål tilrådd av Ombudet eller av nemnda skulle likestilles med saker der søksmålet er tilrådd av Sivilombudsmannen.

I St. meld. nr. 26 (2008-2009) anerkjenner departementet at dersom flere diskrimineringsaker hadde vært oppe for retten ville dette kunne føre til en *mer effektiv* håndheving av regelverket. Men i stedet for å foreslå at diskriminerte burde være en prioritert gruppe etter loven foreslår departementet at fri rettshjelp innvilges dersom Ombudet/Nemda anbefaler søksmål.

Dersom en anbefaling fra Ombudet/Nemda likestilles med Sivilombudsmannens anbefalinger etter rettshjelploven § 16 første ledd nr. 3 vil langt flere av de diskriminerte ha rett på fri rettshjelp enn det som er tilfellet etter rettshjelploven per i dag. Et større antall diskriminerte ville dermed ha rett på den rettergangen som følger av de ulike menneskerettighetsbestemmelsene. Diskrimineringsvernet i Norge vil først være tilstrekkelig effektivt i forhold til Norges internasjonale plikter dersom Ombudet/Nemda kan anbefale søksmål som gir rett på fri rettshjelp i diskrimineringsaker.

8 Rettspolitiske anbefalinger

Det eksisterer flere forslag som kan føre til at diskrimineringsvernet i Norge blir mer velfungerende enn det er per i dag. Forslagene som har blitt fremmet av diskrimineringslovutvalget og likestillingsutvalget, samt forslag fra departementet om rettshjelpsordningen (se **kap.4**), vil kunne føre til at flere diskriminerte i *realiteten* blir like for loven. Forslagene Ombudet har kommet med for at diskrimineringsvernet skal være mer effektivt i forhold til menneskerettighetene er mange av de samme forslagene som har blitt tatt opp av diskrimineringslovutvalget og likestillingsutvalget for å styrke diskrimineringsvernet i Norge. De følgende forslagene kan føre til et håndhevingsystem der klagerne som får medhold i Ombudet og Nemda får en reell mulighet til å fremme krav om oppreisning og erstatning i håndhevingsapparatet.

- **Fri rettshjelp innvilges i diskriminerings saker ved anbefaling fra Ombudet:**
I St.meld.nr.26 (2008-2009) ble det foreslått at det skulle vurderes nærmere om fri rettshjelp burde innvilges for diskriminerte dersom Ombudet anbefaler fri rettshjelp. Anbefalingen innebærer at Ombudet ville fått samme myndighet som sivilombudsmannen har i dag til å anbefale søksmål. Dersom Ombudet kunne anbefale søksmål ville langt flere diskriminerte ha en reell adgang til domstolene og dermed til å kunne kreve reaksjonene som kan følge av diskrimineringslovene. De tilsiktede virkningene med diskrimineringslovene ville oftere ha blitt oppfylt i virkeligheten, og diskrimineringsvernet ville vært mer velfungerende enn i dag.
- **Fri rettshjelp innvilges i diskriminerings saker som gjelder forvaltningsvedtak eller forskrift ved anbefaling fra Nemda:**
I NOU 2011:18 ble det foreslått at fri rettshjelp burde innvilges i diskriminerings saker der en klager har fått medhold i Nemda, i tilfeller der et forvaltningsvedtak eller en forskrift er i strid med diskrimineringslovene. Nemda har anslått at det ikke dreier seg om flere enn 2-3 saker årlig. Dersom Nemda kunne anbefale søksmål i de foreslåtte sakene ville flere diskriminerte enn det som er tilfelle i dag kunne ha rett på fri rettshjelp og ha en reell adgang til domstolene. Selv om dette forslaget ikke innebærer en stor utvidelse av diskriminertes reelle adgang til domstolene, innebærer det en utvidelse i forhold til rettshjelpadgangen i dag. De tilsiktede virkningene med diskrimineringslovgivningen ville dermed oftere kunne oppfylles i virkeligheten, dette ville ha ført til et mer velfungerende diskrimineringsvern.
- **Nemda får myndighet til å tilkjenne oppreisning:**

I NOU 2012:15 ble det foreslått at Nemda burde kunne tilkjenne oppreisning i saker om diskrimineringsbrudd med samme virkning som en rettskraftig dom. I prop.88.L (2012-2013) anerkjente departementet at ”diskrimineringsvernet vil kunne bli mer effektivt dersom Nemda får utvidet myndighet” (pkt. 14.2.3). Utvidet myndighet ble særlig vurdert i forhold til om Nemda skulle få mulighet til å tilkjenne oppreisning. Departementet foreslo imidlertid ikke å utvide Nemdas myndighet og begrunnet dette med at det ikke er like tilrettelagt for muligheten til kontradiksjon i Nemda som hos domstolene. Med kontradiksjon menes muligheten til å bli hørt og kjent med den andre partens anførsler før dom avsies. Det er således hensynet til at klageren skal få opplyst sin sak grundig som var begrunnelsen for hvorfor Nemda ikke burde få utvidet myndighet. Som jeg har undersøkt i gjennom mine antagelser, er terskelen for domstolsbehandling i realiteten høy. Langt flere har muligheten til å få behandlet sin sak hos Nemda enn hos domstolene. En kan derfor stille spørsmålstegn ved om det er til særlig hjelp at et tilbud er lagt til domstolene for å ivareta diskriminertes behov dersom mange diskriminerte ikke har en reell adgang til dette tilbudet. Flere diskriminerte ville i realiteten ha mulighet til å kreve oppreisning dersom Nemda kunne tilkjent oppreisning. De tilsiktede virkningene med lovgivningen ville dermed i større grad kunne bli realisert, dette ville kunne ha ført til et mer velfungerende diskrimineringsvern.

For at diskrimineringsvernet skal bli mer velfungerende må enten Nemdas myndighet utvides slik at diskriminerte kan tilkjennes oppreisning hos Nemda, eller så burde adgangen til fri rettshjelp utvides i diskrimineringssaker slik at flere diskriminerte har en reell adgang til domstolene. Først når flere diskriminerte enn det som er tilfellet per i dag har en reell tilgang til å kunne kreve erstatning for økonomisk tap og oppreisning gjennom håndhevingsapparatet vil de tilsiktede virkningene med lovgivningen realiseres og diskrimineringsvernet bli tilstrekkelig velfungerende.

9 LITTERATURLISTE

Litteratur:

Eckhoff, Torstein og Jan E. Helgesen, *Rettskildelære*. Oslo, 2001.

Rettshjelp 2011, Graver, Ane Broch... (et.al). Oslo, 2002

Hellum, Anne og Kirsten Ketscher, *Diskriminerings og likestillingsrett*. Oslo, 2008

Hjerm, Mikael og Simon Lindgren, *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig analyse*. 1 utg. 1 opplag, 2011

Mathiesen, Thomas, *Retten i samfunnet, en innføring i retts sosiologi*, Oslo, 2011

Papendorf, Knut, *Rett for alle?*, Oslo 2012

Van Maanen, J. 1979, *Reclaiming qualitative methods for organizational research: A preface*. Administrative Science Quarterly, 24(4): 520-526.

Lover:

Lov om likestilling mellom kjønnene av 9.juni 1978 nr.45 (Likestillingsloven)

Lov om fri rettshjelp 13.juni 1980 nr.35 (Rettshjelploven)

Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett av 21.mai 1999 nr.30
(Menneskerettighetsloven)

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. av 03.06 2005
nr.33 (diskrimineringsloven)

**Lov om Likestillings- og Diskrimineringsombudet likestillings- og
diskrimineringsnemnda** av 10.juni 2005 nr.40 (Diskrimineringsombudsloven)

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 17.juni 2008 nr.62
(arbeidsmiljøloven)

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne av 20.06 2008
nr.42 (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Lov om mekling og rettergangi sivile tvister av 17 juni 2005 nr. 90 (tvisteloven)

Forarbeider:

NOU 2001: 32 Bind A *Rett på sak*

NOU 2009:14 *Et helhetlig diskrimineringsvern*

NOU 2011:18 *Struktur for likestilling*

NOU 2012:15 *Politikk for likestilling*

Prop.88. L (2012-2013) *Diskrimineringslovgivning*

St. meld. nr. 26 (2008-2009) *Om offentlig rettshjelp*

St.prp.nr. 11 (2002-2003) *Om samtykke til deltaking i ei avgjerd i EØS-komiteen om deltakinga til EØS/EFTA-statane i EU-programmet for folkehelse (2003-2008)*

Ot.prp.nr. 35 (1979-1980) *Om lov om rettergangsmåten i straffesaker (straffesakloven)*

Ot.prp.nr. 77 (2000-2001) *Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.)*

Ot.prp.nr. 104 (2002-2003) *Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.*

Ot.prp.nr.91 (2003-2004) *Om lov om endringer i lov 13. juni 1980 nr. 35 om fri rettshjelp m.m.*

Ot.prp.nr.33 (2004-2005) *Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)*

Ot.prp.nr.34 (2004-2005) *Likestillings- og Diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (Diskrimineringsombudsloven)*

Otp.prp.nr. 35 (2004-2005) *Om lov om endringer i likestillingsloven mv.*

Innst. O. nr. 71 (2004-2005) *Innstilling fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen om lov om Likestillings- og Diskrimineringsombudet og Likestillings- og di-skri-mi-ne-rings-nemnda (Diskrimineringsombudsloven)*

Forskrifter:

FOR 2005-12-12 nr 1443: *Forskrift til lov om fri rettshjelp*

Konvensjoner:

Den Internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) vedtatt av de forente nasjoner 16.desember 1945

Den Internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) vedtatt av de forente nasjoner 16.desember 1945

Konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (EMK) vedtatt 4.november 1950

FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, Vedtatt av de Forente nasjoner 16.desember 1966

FNs Konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (kvinnekonvensjon) vedtatt av de forente nasjoner 18.desember 1979

De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21.desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering (Rasediskrimineringskonvensjonen)

Generelle kommentarer og anbefalinger til konvensjonene:

General recommendation No. 28 fra CEDAW: On the core obligations of State parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 2010

General Comment no. 32 fra CCPR: On article 14: Right to equality before courts and tribunals and to a fair trial, 2007

General recommendation XXXXI fra CERD: On the prevention of racial discrimination in the administration and functioning of the criminal justice system

Periodiske rapporter fra menneskerettighetskomiteene:

CEDAW/C/NOR/5 Committee on the elimination of discrimination against women, consideration of fifth periodic report of State Parties, Norway

CEDAW/C/NOR/6 Committee on the elimination of discrimination against women, consideration of sixth periodic report of State Parties, Norway

CEDAW/C/NOR/7 Committee on the elimination of discrimination against women, consideration of seventh periodic report of State Parties, Norway

CEDAW/C/NOR/8 Committee on the elimination of discrimination against women, consideration of eighth periodic report of State Parties, Norway

CERD/C/NOR/CO/19-20 Committee on the elimination of racial discrimination, concluding observations on Norway

CCPR 2011: Consideration of reports submitted by State parties under article 40 of the Covenant. Concluding observation of the Human Rights Committee on Norway

Generell diskusjon:

Access to Justice- Concept note for half day General Discussion endorsed by the Committee on the elimination of discrimination against woman at its 53rd Session

Rapporter fra Ombudet:

Supplementary Report to the 8th Norwegian Report to the CEDAW Committee from the Equality and the Anti-Discrimination Ombud

NGO skyggerapport 2011. Tillegg og kommentarer til Norges 8. Periodiske rapport om implementeringen av CEDAW

Ombudets innspill til CERD

Diverse undersøkelser:

Rapport fra Nemda: ”Erfaringer etter 2 år. Juridiske vurderinger 2006-2007”

LDOs klagesaker 2007-2010: For utvalgte diskrimineringsgrunnlag og områder

Rapport fra et oppsøkende rettighetsinformasjonsprosjekt høsten 2009:
Diskriminering på tvers av Tina Nordstrøm

EU-direktiver:

76/207/EØF Om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse samt arbeidsvilkår (likebehandlingsdirektivet)

2000/78/EF Om forbud mot diskriminering i arbeidslivet (rammedirektivet mot diskriminering)

2002/73/EF Endringsdirektive til likebehandlingsdirektivet

Rettspraksis fra den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD):

Van Marle and others v. Nederland, A 101 (1986)

Ringeisen v. Østerrike, A 13 (1971)

De Santa v. Italia, hhv. RJD 1997

Sporrong Lønroth v. Sverige, A 52 (1982)

O,W,B and Rv. UK, A 120 og 121 (1987)

Golder v. UK, A 18 (1975)

Tidsskriftartikkel:

Johnsen, Jon. T, *Drar de norske rettshjelpreformene tilstrekkelig nytte av lærdommene fra Finland og England?* Kritisk Juss 2009 s. 157-195

Nettdokument:

www.frifagbevegelse.no

10 Vedlegg:

Vedlegg 1: Kartlegging av sakene hos Nemda og domstolene

Vedlegg 2: Intervjuene med Ombudet

Vedlegg 3: Intervju med nemnda

Vedlegg 4: Intervju med Fylkesmannen i Oslo og Akershus

Vedlegg 5: Intervju med domstolsadministrasjonen

Vedlegg 6: Svar på intervju med Sivilombudsmannen over mail 1 og mail 2

10.1 Vedlegg 1: Nemda-og domstolene kartleggingen

UTTALSER FRA NEMDA:

SAK	DISKRIMINERINGSGRUNNLAG /DISKRIMINERINGSLOV	HVA SAKEN GJELDER	ER SAK I STRID MED LOVGIVNING?
16/2012	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Om forskrift var i strid med diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Nei
48/2011	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: Om den diskriminerte hadde fått tilstrekkelig tilrettelegging og hvorvidt personen hadde blitt trakassert .	Nei
23/2012	Nedsatt funksjonsevne/diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om den diskriminerte hadde fått tilstrekkelig tilrettelegging	Nei
8/2012	Nedsatt funksjonsevne/diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om den diskriminerte ikke ble ansatt i stilling på grunn av nedsatt funksjonsevne	Nei
18/2012	Kjønnsdiskriminering /likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om den diskriminerte ble forskjellsbehandlet pga kjønn	Ja
5/2012	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om den diskriminerte ble forskjellsbehandlet pga kjønn	Ja
4/2012	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om den diskriminerte ble forskjellsbehandlet pga kjønn	Ja
50/2011	Graviditetsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om gravid ble diskriminert til stilling. Nemda uttalte at de ikke kan tilkjenne erstatning .	Nei
35/2011	Aldersdiskriminering/arbeidsmiljøloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en person pga alder ikke ble innkalt til intervju	Ja
33/2011	Nasjonal, opprinnelse, etnisitet, språk/ diskrimineringsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert pga etnisitet i ansettelsesprosess.	Nei
09/2011	Deltidsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om NAVs praktisering av forskrift og retningslinjer var i strid med likestillingsloven	Ja
16/2011	Språk/diskrimineringsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert pga språk i ansettelsesprosess	Nei
21/2011	Nedsatt funksjonsevne/	Om forskrift var i strid med diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Nei

	diskriminerings og tilgjengelighetsloven		
41/2011	Graviditetsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert pga graviditet pga manglende tilrettelegging på arbeidsplass	Ja
12/2011	Nedsatt funksjonsevne/diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om enkeltvedtak diskriminerte person med nedsatt funksjonsevne	Nei
24/2011	Aldersdiskriminering/arbeidsmiljøloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om person ble diskriminert pga alder	Nei
18/2011	Nasjonal, opprinnelse, etnisitet/diskrimineringsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om vedtak var i strid med diskrimineringsloven	Nei
62/2010	Alder, nedsatt funksjonsevne/arbeidsmiljøloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om vedtak var i strid med arbeidsmiljøloven	Nei
6/2011	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om vedtak var i strid med likestillingsloven	Nei
51/2010	Nedsatt funksjonsevne/diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om krav i henhold til forkrift var diskriminerende	Nei
33/2010	Etnisitet/ språk/ diskrimineringsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: diskriminering på grunn av manglende språkopplæring.	Nei
50/2010	Aldersdiskriminering/arbeidsmiljøloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om person ble diskriminert pga alder	Nei
49/2010	Nedsatt funksjonsevne/diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Om forskrift var i strid med diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Nei
22/2010	Nedsatt funksjonsevne/arbeidsmiljøloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om person ble diskriminert pga nedsatt funksjonsevne i ansettelsesprosess, før diskriminering og tilgjengelighetsloven ble vedtatt	Ja
31/2010	Graviditetsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om vedtak forskjellsbehandlet foreldre i foreldrepermisjon	Nei
48/2010	Graviditetsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: Om kvinne ble forskjellsbehandlet pga fødselspermisjon	Ja
34/2010	Etnisitet/ diskrimineringsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en mann ble diskriminert i ansettelsesprosess	Nei
19/2010	Graviditetsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om person ble diskriminert på arbeidsplass i forbindelse med foreldrepermisjon. Nemda uttalte at dersom vedkommende ønsket erstatning måtte han bringe inn sak for domstolene.	Ja
20/2010	Etnisitet/ diskrimineringsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
14/2010	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert på arbeidsplassen.	Ja
17/2010	Nedsatt funksjonsevne/	Om forskrift var i strid med loven	Ja

	diskriminerings tilgjengelighetsloven	og		
12/2010	Etnisitet/ diskrimineringsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om ansettelser var i strid med lov	Ja
08/2010	Religion, kjønnsdiskriminering/ diskrimineringsloven/ likestillingsloven		Om interne instruksjer /reglement var i strid med lovene	Ja
10/2010	Etnisitet/ diskrimineringsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om vedtak var i strid med lov.	Ja
1/2010	Alder/ arbeidsmiljøloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om vedtak i ansettelsesprosess var diskriminerende.	Nei
41/2009	Kjønnsdiskriminering/graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: diskriminering på arbeidsplass	Ja
36/2009	Alder/ arbeidsmiljøloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om ansatt ble diskriminert pga alder.	Nei
35/2009	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess	Nei
33/2009	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja
29/2009	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess	Nei
28/2009	Etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning/ diskrimineringsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om vedtak var i strid med lov	Nei
27/2009	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om mann ble diskriminert i ansettelsesprosess	Nei
23/2009	Positiv særbehandling/ likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om mann ble diskriminert pga kvinne ble foretrukket til stilling etter regler om særbehandling	Nei
21/2009	Nasjonal opprinnelse/ diskrimineringsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess	Nei
16/2009	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja
13/2009	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess. Nemda uttalte at de ikke kunne tilkjenne erstatning .	Nei
4/2009	Etnisitet, nasjonal opprinnelse/ diskrimineringsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en mann ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
3/2009	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Ja
26/2008	Etnisitet, nasjonal opprinnelse/ diskrimineringsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om mann ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
25/2008	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Ja
18/2008	Etnisitet, språk/ diskrimineringsloven		Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble	Ja

		diskriminert i ansettelsesprosess. Kvinnen ble etter klage tilsatt i fast stilling.	
16/2008	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess. Kvinnen ble etter klage tildelt økonomisk kompensasjon.	Ja
13/2008	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess. Klager og arbeidsgiver inngikk forlik etter klage.	Ja
12/2008	Aldersdiskriminering/ arbeidsmiljøloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en mann ble diskriminert pga lønn på arbeidsplass.	Nei
9/2008	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om lufteforhold i fengsel diskriminerte kvinner.	Nei
8/2008	Alder, kjønn/ arbeidsmiljøloven/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Ja
2/2008	Etnisitet/ tidligere regler i arbeidsmiljøloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en mann ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Ja
23/2007	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass.	Ja
19/2007	Språk/ diskrimineringsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
18/2007	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Forskrift var i strid med likestillingsloven	Ja
14/2007	Språk, etnisitet, religion/ diskrimineringsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om kvinne ble diskriminert i forbindelse med arbeidspraksis.	Nei
10/2007	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
9/2007	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
8/2007	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om mann ble diskriminert pga at han ikke fikk tildelt fastlegehjemmel.	Nei
6/2007	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Ja
5/2007	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en mann ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
4/2007	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
1/2007	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
26/2006	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
25/2006	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
24/2006	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om manglende tilrettelegging fra universitet diskriminerte en kvinne i forbindelse med	Ja

		fødsel.	
23/2006	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess. Kvinne fikk økonomisk kompensasjon etter klage.	Ja
21/2006	Likelønn/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om ulik avlønning på arbeidsplass diskriminerte det ene kjønn.	Nei
16/2006	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven og om forskrift var i strid med lov.	Tok ikke prejudisiell stilling til spørsmålet
9/2006	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven	Om forbud i bioteknologilov var i strid med likestillingsloven.	Nei
8/2006	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess.	Nei
5/2006	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven: om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess. Klager fikk tildelt oppreisning og erstatning etter klage.	Ja

VEDTAK FRA NEMDA:

SAK	DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	HVA SAKEN GJELDER	ER DEN DISKRIMINERTE ARBEIDSSØKER/ARBEIDSTAKER?	ER SAK I STRID MED LOVGIVNING? (Dersom svaret er ja kan det kreves erstatning og oppreisning)
11/2012	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om vikar ble diskriminert pga nedsatt funksjonsevne	Ja	Ja
10/2012	Etnisitet/nasjonal opprinnelse/ diskrimineringsloven § 4	Om en mann ble diskriminert pga etnisitet når han fikk avslag på søknad om kredittkort	Nei	Nei
32/2012	Henleggelse av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3(5)	Om Ombudets henleggelse av sak var ugyldig	Nei	Nei
24/2012	Nasjonal opprinnelse/ diskrimineringsloven § 5	Om kvinne ble trakassert pga nasjonal opprinnelse	Ja	Ja
3/2012	Nedsatt funksjonsevne/diskriminerings og tilgjengelighetsloven §§ 4, 6 og 12	Om mann ble diskriminert på arbeidsplassen	Ja	Nei
2/2012	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 12	Om mann ble diskriminert pga manglende individuell tilrettelegging	Nei	Dissens. Flertall: nei
1/2012	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om reglement for tildeling av studentboliger diskriminerte personer med nedsatt funksjonsevne	Nei	Nei
52/2011	Aldersdiskriminering/ arbeidsmiljøloven § 13-1	Om arbeidstaker ble diskriminert pga alder	Ja	Nei
25/2011	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om forsvarrets sesjonsordning var i strid med lov	Nei	Nei
45/2011	Nasjonal opprinnelse/ diskrimineringsloven § 4	Om mann ble diskriminert når han ikke fikk anmelde et kriminelt forhold til politiet	Nei	Nei
15/2011	Etnisitet/ diskrimineringsloven §§ 4 og 5	Om personer ble diskriminerte og trakasserte pga etnisitet ved innmeldelse i et parti	Nei	Nei
38/2011	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Om person ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
39/2011	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven §§ 3 og 4	Om kvinne ble forskjellsbehandlet på arbeidsplass	Ja	Nei
34/2011	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om person ble diskriminert ved mulig praksisplass	Ja	Nei
49/2011	Etnisitet/ nasjonal opprinnelse/ diskrimineringsloven § 4	Om familie ble diskriminerte av barnevernet	Nei	Nei på et spørsmål, ja på et annet
09/2012	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Ja
46/2011	Kjønn/ nedsatt funksjonsevne/ likestillingsloven §§ 3 og 8 a/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven §§ 4 og 6	Om kvinne ble diskriminert på treningssenter	Nei	Nei
51/2011	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om kvinne ble diskriminert ved å ikke motta	Nei	Nei

		tilbud om helsetjeneste		
08/2011	Likelønn/ likestillingsloven § 5 jfr. § 3	Om kvinne ikke mottok lik lønn som mann for arbeid av lik verdi	Ja	Nei
37/2011	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven § § 4(2) jfr. § 3	Om kvinnelig arbeidstaker ble diskriminert	Ja	Ja
35/2011	Aldersdiskriminering/arbeidsmiljøloven § 13-1	Om person ble diskriminert pga alder i ansettelsesprosess	Ja	Ja
43/2011	Aldersdiskriminering/arbeidsmiljøloven § 13-1	Om person ble diskriminert pga alder på arbeidsplass	Ja	Ja
31/2011	Graviditetsdiskriminering/likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
36/2011	Etnisitet/ diskrimineringsloven §§ 4 og 5	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
28/2011	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om flyselskap opptrådte diskriminerende	Nei	Nei
32/2011	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
30/2011	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven § 4 jfr. § 3	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Ja
29/2011	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven § 4 jfr. § 3	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
22/2011	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 12	Om person ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
13/2011	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
40/2011	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Ja
47/2011	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
60/2010	Graviditetsdiskriminering/ etnisitet/ nasjonal opprinnelse/ likestillingsloven/diskrimineringsloven	Om person ble diskriminert	Ja	Nei
30/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 9	Om parkeringsautomatselskap oppfylte kravet til universell utforming	Nei	Nei
01/2011	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om plikten til universell utforming var brutt	Nei	Nei
02/2011	Aktivitetsplikt/ likestillingsloven § 1 a	Om pålegg var nødvendig for at kommune skulle opphøre praksis	Nei	Ja
03/2011	Aktivitetsplikt/ likestillingsloven § 1 a	Om pålegg var nødvendig	Nei	Nei
04/2011	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 9	Om plikten til universell utforming var brutt	Nei	Nei
14/2011	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
24/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 9	Om plikten til universell utforming var brutt	Nei	Nei

54/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 9	Om plikten til universell utforming var brutt	Nei	Nei
11/2011	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Ja	Nei
57/2010	Nedsatt funksjonsevne/diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om kreftregisteret opptrådte diskriminerende	Nei	Nei
45/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 9	Om plikten til universell utforming var brutt	Nei	Nei
07/2011	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven § 4 jfr. § 3	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
10/2011	Aldersdiskriminering/ etnisk diskriminering/ arbeidsmiljøloven/diskrimineringsloven	Om mann ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja	Nei
56/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 9	Om plikten til universell utforming var brutt	Nei	Ja
26/2010	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
05/2011	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja	Ja
61/2010	Aldersdiskriminering/arbeidsmiljøloven	Om mann ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja	Dissens. Flertall: ja
20/2011	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Ja	Nei
47/2010	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja	Nei
46/2010	Etnisitet/trakassering/ diskrimineringsloven § 5	Om mann ble trakassert på arbeidsplass	Ja	Dissens. Flertall: nei
44/2010	Likelønn/likestillingsloven § 5 jfr. § 3	Om lønn var diskriminerende	Ja	Nei
40/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 9	Om plikten til universell utforming var brutt	Nei	Nei
53/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om kunstforening diskriminerte	Nei	Ja
43/2010	Etnisitet/ diskrimineringsloven §§ 4 og 5	Om kvinne ble diskriminert og trakassert på arbeidsplassen	Ja	Nei
36/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om person ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
42/2010	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven § 3	Om kvinner ble diskriminerte på arbeidsplass	Ja	Nei
32/2010	Språk/etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om mann ble diskriminert vedrørende en klage han hadde gitt til politiet	Nei	Nei
23/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 4	Om personer med nedsatt funksjonsevne ble diskriminerte i et borettslag	Nei	Ja
29/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § 9	Om det var mangler ved den universelle utformingen av en lufthavn	Nei	Ja
27/2010	Ombudets avvisning av	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei

	sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)			
25/2010	Alder/ arbeidsmiljøloven § 13-1	Om vikar ble diskriminert	Ja	Nei
21/2010	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven §§ 4 og 6	Om en mann som ble innlagt på glattcelle ble diskriminert og trakassert	Nei	Nei
15/2010	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om kvinne ble diskriminert på hotell	Nei	Nei
16/2010	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om mann ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
43/2009	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om mann ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
11/2010	Likelønn/ likestillingsloven § 5 jfr. § 3	Om lønnsbetingelser på en arbeidsplass diskriminerte kvinner	Ja	Nei
18/2010	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
13/2010	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Ja	Nei
05/2010	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om mann ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
02/2010	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven § 3 og borettslagloven § 1-5	Om menn ble diskriminerte av borettslag	Nei	Ja
09/2010	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
04/2010	Etnisitet/likelønn/ diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 5 jfr. § 3	Om lønnsbetingelser på en arbeidsplass diskriminerte en kvinne og om hun ble diskriminert pga hennes etnisitet	Ja	Nei
03/2010	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
42/2009	Likelønn/ likestillingsloven § 5 jfr. § 3	Om lønnsbetingelser på en arbeidsplass diskriminerte en kvinne	Ja	Ja
38/2009	Kjønn/alder/ likestillingsloven § 3 og arbeidsmiljøloven § 13-1	Om mann ble ble diskriminert på grunnlag av kjønn og alder	Ja	Nei
37/2009	Etnisitet/ kjønn/ diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert i trossamfunn	Nei	Nei
31/2009	Religion/ diskrimineringsloven § 4	Om kvinne ble diskriminert av eiendomsforetak	Nei	Nei
44/2009	Alder/ arbeidsmiljøloven § 13-1	Om en virksomhets annonseringspraksis var diskriminerende	Ja	Ja
40/2009	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminerings og tilgjengelighetsloven § § 12 og 4	Om tilretteliggingsplikten på arbeidsplassen var brutt for mannlig ansatt, og om han ble diskriminert ved oppsigelse	Ja	Ja
30/2009	Omgjøring av vedtak/ forvaltningsloven	Om sak skulle vurderes av Ombudet på nytt	Nei	Ja
05/2008	Alder/ arbeidsmiljøloven § 13-1	Om arbeidstakere ble diskriminerte pga alder	Ja	Nei
34/2009	Kjønn/ likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert	Ja	Ja
32/2009	Graviditet/ likestillingsloven § 3	Om opphør av arbeidsforhold skyldes at kvinne var gravid	Ja	Ja
26/2009	Reigion/ kjønn/ diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass pga bruk av hodeplagget hijab	Ja	Ja

25/2009	Kjønn/ likestillingsloven § 3	Om lugarfordeling om bord i et fartøy diskriminerte kjønn	Ja	Ja
24/2009	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
22/2009	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
20/2009	Kjønn/ nasjonal opprinnelse/ likestillingsloven § 3 og diskrimineringsloven § 4	Om mann ble diskriminert da han ble nektet adgang til utested	Nei	Nei
19/2009	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om romanifolk ble diskriminerte på en campingplass	Nei	Nei
18/2009	Gravid/ likestillingsloven § 3	Om kvinnelig ansatt i vikarbyrå ble diskriminert	Ja	Nei
15/2009	Seksuell orientering/ arbeidsmiljøloven § 13-1	Om en mann ble diskriminert i ansettelsesprosess pga seksuell legning	Ja	Nei
14/2009	Etnisitet/ hudfarge/ diskrimineringsloven § 4	Om bemanningsbyrå diskriminerte en mannlig arbeidssøker i ansettelsesprosess	Ja	Nei
17/2009	Aktivitets og redegjøringsplikt/ likestillingsloven § 1 a	Om kommune ikke oppfylte sin aktivitets og redegjøringsplikt	Nei	Ja
12/2009	Aktivitets og redegjøringsplikt/ likestillingsloven § 1 a	Om kommune ikke oppfylte sin aktivitets og redegjøringsplikt	Nei	Ja
11/2009	Aktivitets og redegjøringsplikt/ likestillingsloven § 1 a	Om kommune ikke oppfylte sin aktivitets og redegjøringsplikt	Nei	Ja
10/2009	Aktivitets og redegjøringsplikt/ likestillingsloven § 1 a	Om kommune ikke oppfylte sin aktivitets og redegjøringsplikt	Nei	Ja
9/2009	Aktivitets og redegjøringsplikt/ likestillingsloven § 1 a	Om kommune ikke oppfylte sin aktivitets og redegjøringsplikt	Nei	Ja
8/2009	Aktivitets og redegjøringsplikt/ likestillingsloven § 1 a	Om kommune ikke oppfylte sin aktivitets og redegjøringsplikt	Nei	Ja
7/2009	Gravid/ likestillingsloven § 3	Om kvinne ble forskjellsbehandlet i ansettelsesprosess	Ja	Nei
6/2009	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
2/2009	Fagforeningstilhørighet/ arbeidsmiljøloven § 13-1	Om uorganisert mannlig arbeidstaker ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
1/2009	Fagforeningstilhørighet/ arbeidsmiljøloven § 13-1	Om uorganisert mannlig arbeidstaker ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
32/2008	Alder/ arbeidsmiljøloven § 13-1	Om en mannlig arbeidstaker ble diskriminert pga hans alder	Ja	Nei
27/2008	Kjønn/likestillingsloven § 3 (5)	Om mann ble forskjellsbehandlet pga kjønn ved opphør av arbeidsforhold	Ja	Ja
31/2008	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om helsepersonell diskriminerte person pga etnisitet	Nei	Nei
30/2008	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei

29/2008	Likelønn/ likestillingsloven § 5 jfr. § 3	Om avlønning forskjellsbehandlet kvinner	Ja	Nei
28/2008	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Ja
24/2008	Gravid/likestillingsloven § 3	Om en gravid kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja	Ja
23/2008	Likelønn/ diskrimineringsloven § 5 jfr. § 3	Om avlønning diskriminerte kvinnelige ansatte	Ja	Nei
22/2008	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
21/2008	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Ja
19/2008	Kjønn/ alder/ likestillingsloven § 3 og arbeidsmiljøloven § 13-1	Om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja	Nei
17/2008	Etnisitet/ hudfarge/ diskrimineringsloven § 4	Om mann ble diskriminert pga etnisitet i ansettelsesprosess	Ja	Nei
15/2008	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
11/2008	Alder/ arbeidsmiljøloven § 13-1	Om en mannlig arbeidssøker ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja	Nei
6/2008	Gravid/likestillingsloven § 4 jfr. § 3	Om en kvinnelig arbeidssøker ble diskriminert i ansettelsesprosess	Ja	Ja
4/2008	Kjønn/likestillingsloven § 3	Om kvinnelig fotballlag ble forskjellsbehandlet	Nei	Nei
3/2008	Nedsatt funksjonsevne/ alder/ tidligere arbeidsmiljøloven	Om en kvinne ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
1/2008	Kjønn/etnisitet/ likestillingsloven § 3 og diskrimineringsloven § 4	Om to kvinner ble forskjellsbehandlet på hotell	Nei	Ja
22/2007	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om boligselgere forskjellsbehandlet boligkjøpere pga etnisitet	Nei	Ja
21/2007	Nedsatt funksjonsevne/ tidligere arbeidsmiljølov	Hvorvidt arbeidsgiver oppfylte tilretteleggingsplikt	Ja	Ja
20/2007	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Ja	Nei
17/2007	Fagforeningstilhørighet/ arbeidsmiljøloven	Om arbeidstaker ble forskjellsbehandlet i lønnsutvikling	Ja	Nei
16/2007	Etnisitet/nasjonal opprinnelse/ diskrimineringsloven § 4	Om mann ble diskriminert av forsikringsselskap	Nei	Nei
15/2007	Gravid/likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert pga graviditet på arbeidsplass.	Ja	Ja
13/2007	Etnisitet/ diskrimineringsloven §§ 4 og 5	Om kvinne ble diskriminert og trakassert på arbeidsplass	Ja	Nei
12/2007	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Nei	Nei
11/2007	Språk/etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om kvinne ble diskriminert av borettslag	Nei	Nei
7/2007	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om mann ble diskriminert av boligselger	Nei	Nei

3/2007	Alder/arbeidsmiljøloven § 13-1	Om stillingsannonse var diskriminerende pga alder	Ja	Ja
2/2007	Etnisitet/ diskrimineringsloven §§ 4 og 5	Om mannlig arbeidssøker ble diskriminert og trakassert i ansettelsesprosess	Ja	Nei
27/2006	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Ja	Nei
22/2006	Kjønn/likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass etter endt fødselspermisjon	Ja	Ja
20/2006	Kjønn/ likestillingsloven §§ 3, 6 og 3 a	Om dekning av kursavgift var diskriminerende	Nei	Nei
19/2006	Gravid/ likestillingsloven §§ 3 og 4	Om kvinne ble forskjellsbehandlet pga fødselspermisjon i ansettelsesprosess	Ja	Nei
18/2006	Etnisitet/ diskrimineringsloven § 4	Om boliganonse var diskriminerende	Nei	Ja (utleier rettet seg etter pålegget)
17/2006	Likelønn/likestillingsloven § 3	Om avlønning diskriminerte kvinne	Ja	Nei (i dom 27/10/2008 kom lagmannsretten frem til at Nemdas vedtak var ugyldig)
15/2006	Begjæring om gjenopptak av tidligere KlageNemda for likestilling		Nei	Nei
13/2006	Likelønn/ likestillingsloven § 5 jfr. § 3	Om avlønning diskriminerte kvinner	Ja	Nei
11/2006	Kjønn/likelønn/ likestillingsloven § 5 og 3	Om kvinnelig arbeidstaker ble diskriminert	Ja	Nei
10/2006	Kjønn/likestillingsloven	Om annonseringspraksis var diskriminerende	Ja	Ja (firma bekreftet i ettertid at de ville rette seg etter pålegg)
7/2006	Kjønn/ likestillingsloven § 3	Om kvinne ble diskriminert på arbeidsplass	Ja	Nei
4/2006	Likelønn/ likestillingsloven § 5 jfr. § 3	Om avlønning var diskriminerende mot kvinnelig ansatt	Ja	Nei
3/2006	Ombudets avvisning av sak/Diskrimineringsombudsloven § 3 (5)	Om Ombudets avvisning skulle tas til følge	Ja	Nei
2/2006	Kjønn/likestillingsloven	Om manglende helsetilbud for menn var diskriminerende	Nei	Nei
1/2006	Positiv særbehandling/ Likestillingsloven § 3 a	Om positiv særbehandling av kvinner var tillatt	Ja	Ja

SAKER FOR DOMSTOLENE:

Utvalg: lovdata.no søkeord: likestillingsloven, diskrimineringsloven, likestilling og tilgjengelighetsloven og aml. § 13-1. For å dobbeltsjekke at mitt utvalg var korrekt fikk jeg tilsendt en oversikt fra Ombudet med en kartlegging av hvilke saker som har vært oppe for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett. Etter en sammenlikning med det tilsendte utvalget fra Ombudet supplerte jeg mitt utvalg med disse dommene.

SAK	DISKRIMINERING SGRUNNLAG	ER SAKEN INNENFOR ARBEIDSRETT?	SAKSFORHOLD	AVGJØRENDE LOVBESTEMMELSE	ADVOKAT BISTAND	OM PART FIKK MEDHOLD	SAKSOMKOSTNINGER
TOSLO 2010-7432	Diskriminering pga kjønnskvotering/likestillingsloven	Ja	Om moderate kjønnskvoeringsregler diskriminerte mann til stilling og om han derfor hadde rett på erstatning	Likestill. § 3	Ordinær advokat	Nei	Hver av partene måtte bære egne saksomkostninger
TOSFI 2009-136827	Aldersdiskriminering/kjønnsdiskriminering/arbeidsmiljøloven/likestillingsloven	Ja	Om en kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess og om hun hadde rett på erstatning og oppreisning	Aml. § 13-1 likestill. § 17	Ordinær advokat	Ja	Vant saken og fikk erstattet sine saksomkostninger
TOSFI 2006-28483	Aldersdiskriminering/sjømannsloven	Ja	Om det var diskriminerende om mann ble oppsagt pga alder	Sjøml. § 19	Ordinær advokat	Nei	Måtte betale motpartens saksomkostninger
TOSLO 2009-154182	Graviditetsdiskriminering/arbeidsmiljøloven/likestillingsloven	Ja	Om kvinne ble usaklig oppsagt pga graviditet og om hun hadde rett på erstatning	Aml. § 15-7 likestill. § 3	Ordinær advokat	Dels vunnet, dels tapt	Hver av partene måtte bære egne saksomkostninger
TOSLO-2009-72697	Likestillingsloven	Ja	Om vedtak fattet av Nemda var ugyldig. Vedtaket i Nemda gikk ut på at det forelå gjengjeldelse etter likestill. § 3 (5)	Likestill. § 3 (5)	Ordinær advokat	Ja	Måtte ikke betale saksomkostninger
TALTA 2007-747433	Graviditetsdiskriminering/arbeidsmiljøloven/likestillingsloven	nei	Om kvinne hadde blitt diskriminert og hadde rett på erstatning	Likestill. §17	Ordinær advokat	Dels vunnet, dels tapt	Partene måtte bære egne saksomkostninger
TOSLO 2006-52718	Graviditetsdiskriminering/arbeidsmiljøloven/	Ja	Om kvinne som var gravid på oppsigelsestidspunktet	Aml. § 15-7 likestill. § 17	Fri retts hjelp	Ja	Måtte ikke betale

	likestillingsloven		ble sagt opp på usaklig grunnlag, og om hun hadde rett på erstatning/oppreisning				saksomkostninger
TNERO 2006-59832	Etnisk diskriminering/ arbeidsmiljøloven/diskrimineringsloven	Ja	Om kvinne ble diskriminert når hun ble sagt opp og om hun hadde rett på oppreisning	Diskrml. § 14 aml § 15-14	Fri rettshjelp	Dels vunnet, dels tapt	Frikjent saksomkostninger
TOSLO 2007- 51533	Religion/arbeidsmiljøloven/diskrimineringsloven	Ja	Om mann ble oppsagt pga rasistiske uttalelser mot andre arbeidstakeres religion	Aml. § 15-2	LO advokat	Ja/nei	Delvis vunnet, delvis tapt, omkostningene måtte deles
LA 2009 – 189015-2	Seksuell trakassering/ kjønnsdiskriminering/ arbeidsmiljøloven/ likestillingsloven	Ja	Om mann kunne kreve erstatning for usaklig oppsigelse etter å ha opptært seksuelt krenkende overfor kvinnelige ansatte	Aml. § 15-6 likestill. § 8a	Ordinær advokat	Nei	Måtte betale saksomkostninger
LB 2010- 99486	Aldersdiskriminering/ arbeidsmiljøloven	Ja	Om intern aldersgrense var diskriminerende, og om personen hadde rett til å stå i stillingen	Aml. § 13-1	Ordinær advokat	Nei	Fritat saksomkostninger pga saken var tvilsom, saken reiste et prinsipielt spørsmål, hadde stor velferdsmessig betydning og styrkeforholdet mellom partene var skjevt.
LB-2009- 113843	Etnisk diskriminering/diskrimineringsloven/ straffeprosessloven	Nei	Om tingrettens premisser innebærte brudd på diskrimineringsloven	Strl. § 162	Straffeprosess	Nei	strafferett
LB-2009- 3399	Religion/utlendingsrett	Nei	Om en manns religion skulle ha blitt vektlagt i et vedtak som ble fattet av utlendingsnemnda	Utlendingsloven	Ordinær advokat	Ja	Vant sak og måtte ikke betale saksomkostninger

LE- 2008-076592	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven	Ja	Om kvinnelige ansatte ble diskriminert under tariffforhandlinger, om de hadde rett på oppreisning og erstatning	Likestill. § 3 og § 17	Norsk kabinforening	Nei	Ble ikke tilkjent fulle saksomkostninger
LH-2008-99829	Graviditetsdiskriminering /Likestillingsloven/ arbeidsmiljøloven	Ja	Om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess og om hun hadde krav på erstatning	Aml. § 15-12 likestill. § 17	Ordinær advokat	Ja	Vant sak, måtte ikke betale saksomkostninger
LG 2006-95785	Seksuell trakassering/arbeidsmiljøloven	Ja	Om mann hadde usatt kvinnelige kolleger for seksuell trakassering og oppsigelsen av han var saklig	Aml. § 60	Ordinær advokat	Nei	Måtte betale saksomkostninger
RG-1996-463	Graviditetsdiskriminering/arbeidsmiljøloven/likestillingsloven	Ja	Om omplassering på arbeidsplass var kjønnsdiskriminerende	Aml. § 57 likestill. §§ 3,4 og 5	Ordinær advokat	Nei	Ble tilkjent saksomkostninger
RG.1989-575	Llikelønn/arbeidsmiljøloven/likestillingsloven	Ja	Om kvinne ble diskriminert på jobb og om hun hadde rett på erstatning	Daværende aml. § 57 og likestill. § 3	Ordinær advokat	Dels vunnet, dels tapt	Den saksøkte måtte dekke halvparten av saksøkerens saksomkostninger
LA 2009-202366	Seksuell trakassering/likestillingsloven/arbeidsmiljøloven	Ja	Om en kvinne ble usaklig sagt opp og seksuell trakassert på jobb. Om hun hadde rett på erstatning og oppreisning	Aml. § 15-6 og likestill. § 8 a og § 17	Ordinær advokat	Ja	Vant og måtte ikke betale saksomkostninger
LA 2008-70679	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven/folketrygdloven	Nei	Om tolkning av folketrygdlov førte til usaklig forskjellsbehandling av kvinner	likestill. § 3 måtte anses som en relevant tolkningsfaktor når det er tvil om innholdet i folketrygdloven	Ordinær advokat	Ja	Ble frikjent for saksomkostninger
LB-2006-124840	Seksuell trakassering/likestillingsloven/arbeidsmiljøloven	Ja	En kvinne krevde oppreisning pga at påstått trakassering fra arbeidsgiver	Likestill. § 8 a og skl. § 3-5	Ordinær advokat	Nei	Måtte betale saksomkostningene
LB-2004-25754-RG-2006-604	Kjønnsdiskriminering/likestillingsloven/barneloven	Nei	Om reglene om bidragsplikt i barneloven var i strid med likestillingsloven		Ordinær advokat	Dels vunnet, dels tapt	Partene måtte bære sine egne saksomkostninger

							nger
RG.1986.409	Graviditetsdiskriminering/ likestillingsloven	Ja	Om kvinne ble diskriminert i ansettelsesprosess og om hun hadde krav på oppreisning og erstatning	Likestill. § 3	Ordinær advokat	Ja/nei	Måtte ikke betale saksomkostninger
LB 2002-44	Etnisk diskriminering/ arbeidsmiljøloven	Ja	Om mann ble diskriminert pga etnisitet i ansettelsesprosess	Aml. 55 a annet ledd. Krevde erstatning.	Ordinær advokat	Nei	Måtte ikke betale saksomkostninger for byretten, men for lagmannsretten
LF-2012-94762 (kjennelse)	Nedsatt funksjonsevne/ diskriminering og tilgjengelighetsloven	Nei	Om gjeldsordning diskriminerte person med nedsatt funksjonsevne	Diskriminerings og tilgjengelighetsloven	Ordinær advokat	Nei, anke ble forkastet	Anke forkastet
Rt.2002 s.273	Seksuell trakassering	Ja	Hvorvidt oppsigelse av professor som seksuelt trakasserte studenter/ansatte var gyldig	Tjenestemannl. § 15 fvl. § 4.	Ordinær advokat	Nei	Måtte betale saksomkostninger
Rt.1986 s.879	Kjønnsdiskriminering/ arbeidsmiljøloven/ likestillingsloven	Ja	Om en bedrift hadde saklig grunn til å si opp 4 ansatte kvinner	Daværende aml. § 57 og likestill. § 3. Krevde erstatning for ikke økonomisk skade	Ordinær advokat	Nei	Ble frikjent for saksomkostninger for alle instanser
Rt.2011 s. 609	Aldersdiskriminering/ arbeidsmiljøloven	Ja	Om personer ble aldersdiskriminerte i forbindelse med oppsigelser	Aml. § § 13-1, 15-7	Ordinær advokat	Nei	Ble ikke tilkjent saksomkostninger pga at saken hadde reist prinsipielle spørsmål
Rt.1986 s. 1250	Religion/arbeidsmiljøloven	Ja	Om spørsmål om religion var tillatt i ansettelsesprosess	Aml. § 55 A	Norsk tjenestemannslag	Nei	Hver av partene bære egne saksomkostninger pga sakens ”prinsipielle karakter”
Rt.1988 s.	Graviditetsdiskriminering	Ja	Om kvinne ble	Avtaleloven	Ordinær	Nei	Måtte dekke

766 (kjennelse)	ing/arbeidsmiljøloven		diskriminert pga graviditet		advokat		motpartens saksomkostninger
Rt.1997 s. 1983 (kjennelse)	Religion/tvist emålsloven	Ja	Om oppsigelse av arbeidstaker var gyldig, om arbeidsgiver hadde rettslig interesse i at sak ble prøvd	Tvml. § 54	Ordinær advokat	Ja	Fikk dekket saksomkostninger
Rt.2010 s. 202	Aldersdiskriminering	Ja	Om person ble oppsagt pga alder	Aml. § 15-7, sjømannsloven	Fellesforbundet for sjøfolk som partsmedhjelpere	Nei	Saken reiste prinsipielle spørsmål, saksomkostninger ble derfor ikke tilkjent
Rt.2010 s. 1192 (ankeutvalg)	Graviditetsdiskriminering/ salærforskriften	nei	Hvordan forstå en forskrift i forhold til fødselspermisjon	Salærforskriften § 12	Ordinær advokat	Nei	Saksomkostninger måtte dekkes av den diskriminerte
Rt.2003 s. 1657	Kjønnsdiskriminering/ likestillingsloven	Ja	Hvordan beregne pensjon for kvinne i forhold til perioder med svangerskaps og fødselspermisjon	Om kvinnen hadde rett på erstatning.	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Privatansattes Fellesorganisasjon (i dag Parat)	Nei	Ble frikjent saksomkostninger for alle instanser med begrunnelsen at det var "rimelig grunn" til å prøve saken for domstolene.
Rt.2001 s. 248	Diskriminering pga fagforeningstilhørighet / arbeidsmiljøloven	Ja	Om to personer hadde krav på erstatning fordi de hadde blitt forbigått til stilling da de nektet å ikke fagorganisere seg	Daværende aml. § 55 A	LO advokat	Ja	Frikjent saksomkostninger for alle instanser
Rt.2001 s. 1413	Diskriminering pga fagforeningstilhørighet / arbeidsmiljøloven	Ja	Om organisasjonsplikt klausul var ugyldig i forbindelse med ansettelse.	Aml. § 55 A og § 58 A	Ordinær advokat	Dels vunnet/dels tapt	Bære egne saksomkostninger for alle instansene
Rt.2009 s. 1389 (kjennelse)	Kjønn/likestillingsloven	Ja	Om likestillingsloven § 3 var krenket	Likestill. § 3	Ordinær advokat	Nei	Anke forkastet
Rt. 2010 s. 944 (kjennelse)	Alder/	Ja	Om aldersgrense på arbeidsplass var diskriminerende og	Aml. § 13-1	Ordinær advokat	-	Høyesteretts behandling av saken ble

			oppsigelse ugyldig				stanset
Rt. 2008 s. 1601	Fagforeningstilhørighet/ sjømannsloven/ EMK	Ja	Om personer som ikke var organisert ble diskriminert	sjømannsloven	Partshjelper Fellesforbundet for sjøfolk	Ja	Ble ikke tilkjent saksomkostninger
Rt. 1999 s. 1192	Etnisk diskriminering/ straffeloven	Nei	Om boliganonse var diskriminerende	Strl. § 349 a ble tolket slik at bestemmelsen ikke gjaldt for privat utleier	Ordinær advokat	Nei	Straffesak

UTTALELSER FRA NEMDA 2006-2012

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
Nedsatt funksjonsevne	0	0	0	0	4	3	3	10
Kjønn	1	5	1	6	1	2	3	19
Gravid	7	4	3	3	3	2	0	22
Likelønn	1	0	0	0	0	0	0	1
Alder	0	0	2	1	3	2	0	8
Etnisitet/nasjonal opprinnelse/språk/religion	0	2	3	3	5	3	0	16
Sammensatt diskriminering	0	0	0	0	1	0	0	1
Total	9	11	9	13	17	12	6	77

VEDTAK FRA NEMDA 2006-2012

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
Nedsatt funksjonsevne	0	1	0	1	11	7	4	24
Kjønn	6	0	2	2	2	2	0	14
Gravid	1	1	2	3	1	7	0	15
Likelønn	4	0	2	1	2	1	0	10
Alder	0	1	3	1	2	3	0	10
Seksuell orientering	0	0	0	1	0	0	0	1
Fagforeningstilhørighet	0	1	2	0	0	0	0	3
Etnisitet	1	5	2	4	7	5	2	26
Sammensatt diskriminering	0	0	3	4	2	2	0	11
Total	12	9	16	17	27	27	6	114

VEDTAK FRA NEMDA: Er klagen innenfor arbeidslivet?

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	JA	NEI	TOTALT ANTALL SAKER I % INNENFOR ARBEIDSLIVET
Nedsatt funksjonsevne	8	17	
Kjønn	10	4	
Gravid	15	0	
Likelønn	10	0	
Alder	10	0	
Seksuell orientering	1	0	
Fagforeningstilhørighet	3	0	
Etnisitet	11	15	
Sammensatt diskriminering	7	4	
Total	75	40	

UTTALELSER FRA NEMDA: Fikk klager medhold?

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	JA	NEI	TOTAL SAKER I % DER KLAGER FIKK MEDHOLD
Nedsatt funksjonsevne	2	8	
Kjønn	8	11	
Gravid	13	8	
Likelønn	0	1	
Alder	2	6	
Etnisitet/nasjonal opprinnelse/språk/religion	4	12	
Sammensatt diskriminering			
Total	29	46	

VEDTAK FRA NEMDA: Fikk klager medhold?

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	JA	NEI	TOTAL SAKER I % DER KLAGER FIKK MEDHOLD
Nedsatt funksjonsevne	7	18	
Kjønn	7	7	
Gravid	7	8	
Likelønn	1	9	
Alder	5	5	
Seksuell orientering	0	1	
Fagforeningstilhørighet	0	3	
Etnisitet	3	25	
Sammensatt diskriminering	2	9	
Total	32	85	

Diskrimineringsaker for domstolene fra 1986 til 2012*

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	TINGRETTE	LAGMANSRETTE	HØYESTERETT	TOTAL
Nedsatt funksjonsevne	0	1	0	1
Kjønn	3	4	2	9
Gravid	3	3	1 (ankeutvalget)	7
Seksuell trakassering	0	4	1	5
Likelønn	0	1	0	1
Alder	1	1	5	7
Fagforeningstilhørighet	0	0	2	2
Etnisitet	1	2	1	4
Total	9	16	12	37

Er klagen innenfor arbeidslivet?

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	JA	NEI	TOTAL SAKER INNENFOR ARBEIDSLIVET I %
Nedsatt funksjonsevne	0	1	
Kjønn	7	2	
Gravid	7	0	
Seksuell trakassering	5	0	
Likelønn	1	0	
Alder	7	0	
Fagforeningstilhørighet	2	0	
Etnisitet	2	2	
Total	32	5	

Fikk klager medhold?

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	JA	NEI	TOTAL SAKER MEDHOLD I %
Nedsatt funksjonsevne	0	1	
Kjønn	3	7	
Gravid	5	3	
Seksuell trakassering	1	4	
Likelønn	1	0	
Alder	2	5	
Fagforeningstilhørighet	2	0	
Etnisitet	0	4	
Total	14	24	

Mottok klager fri rettshjelp eller støtte fra fagorganisasjon?

DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	ORGANISASJON	FRI RETTSHJELP	TOTAL SAKER MED STØTTE I %
Nedsatt funksjonsevne	0	0	
Kjønn	4	0	
Gravid	1	1	
Seksuell trakassering	0	0	
Likelønn	0	0	

Alder	2	0	
Fagforeningstilhørighet	2	0	
Etnisitet	0	1	
Total	9	2	

10.2 Vedlegg 2: Intervjuene med Ombudet

Telefonintervju 1 med Carl Fredrik Riise fra Ombudet:

SPØRSMÅL	SVAR
Dersom en som mener at han/hun har blitt diskriminert ønsker erstatning/oppreisning må han bringe inn saken for domstolene. Er det mange som først tar opp saken hos dere før de eventuelt bringer den inn for domstolene?	<p>- De fleste velger å bringe inn saken for Ombudet for å få avklart hvorvidt de har blitt diskriminerte eller ikke.</p> <p>-Noen få velger å bringe inn saken for domstolene mens den er til behandling hos Ombudet, i slike tilfeller må Ombudet avslutte saken.</p> <p>- En del av sakene ender i frivillig/minnelig ordning, dvs at partene blir enige (se NOU 2011: 18 der står det en del tall). I slike tilfeller er det ikke behov for domstolsbehandling av saken.</p> <p>- Det er viktig med forslaget i NOU 2012: 15 om at det må innføres en større plikt for Ombudet til og innhente informasjon om minnelig ordning etter at sakene har vært oppe for Nemda. Per i dag finnes det ikke systematisk informasjon om minnelig ordning etter sakene har vært oppe i Nemda.</p> <p>- Når det gjelder diskrimineringssaker om alder, som det har vært en del om i domstolene, går disse sjeldent gjennom Ombudet og Nemda før de bringes inn for domstolene. Dette kan blant annet ha sammenheng med at slike saker føres av fagorganisasjoner, i tillegg gjelder det en del frister innenfor aml i forbindelse med oppsigelser, disse fristene ville ikke blitt fryst dersom saken hadde vært under behandling hos Ombudet.</p> <p>- Saker om graviditet og arbeidsforhold bringes derimot ofte inn for Ombudet. En slik kjent sak som gikk til domstolene er ”Kjersti Bang-saken”.</p>
Er det vanlig at den diskriminerte bringer inn saken for Nemda før han/hun går videre med saken til domstolsbehandling?	Som regel klager motparten saken inn for Nemda dersom partene ikke blir enige. De fleste saker går derfor til Nemda før de eventuelt går videre til domstolsbehandling.
Finnes det en oversikt over hvilke saker som går til domstolene etter de har vært til behandling hos Ombudet/Nemda?	Jeg skal undersøke dette nærmere og sende deg noen tall.
Tror du det har hatt en innvirkning på rettshjelpstilbudet at SMED ble lagt ned i 2006?	Ja, i dag finnes det ikke et tilbud som erstatter fri rettshjelp for personer med innvandregrupper, det er et ”hull” som ikke er dekket.

Telefonintervju 2 med Carl Fredrik Riise fra Ombudet:

Spørsmål	Svar
1. Jeg er interessert i å vite mer om sakene som ender	Vi kan se en trend i form av at mange saker ender

<p>med positiv løsning utover kartleggingen fra 2007-2010.</p> <p>Etter denne kartleggingen er antallet saker som ender med positiv løsning meget høyt (80%).</p> <p>Er ditt inntrykk at kartleggingen stemmer overens med klagesaker som ender med positiv løsning de andre årene hos Ombudet (2006-2013)?</p> <p>Antallet saker behandlet hos Ombudet er i alle fall mye høyere enn sakene som har vært behandlet hos Nemda: kan dette ha sammenheng med at mange saker ender med en positiv løsning?</p>	<p>med en eller annen form for positiv løsning når det er konstatert brudd på loven. Men vi sitter ikke med noe særlig info om hva slags positiv løsning som oppnås. Det er særlig innenfor saker i arbeidslivet at mange saker ender med positiv løsning.</p> <p>Det er spesielt mange av sakene om graviditet som ender med positiv løsning. Dette er en generell trend i europa (basert på erfaringer fra liknende Ombud i europa).</p>
<p>2. Du nevner i mail til meg at mange saker løser seg allerede ved veiledning, eller at klager trekkes fordi partene blir enige. Du sier at dere ikke har en god oversikt over dette.</p> <p>Men sitter du igjen med et inntrykk av at det dreier seg om mange saker? Og er det noen andre fellestrekk i slike saker du kan trekke frem (feks hvilket diskrimineringsgrunnlag...og om hva slags løsning partene oppnår...)</p>	<p>Det er vanskelig å si noe mer enn dette generelle inntrykket da Ombudet ikke spør partene hva som skjer i ettertid. I veiledningssaker skal Ombudet være forsiktige med å komme med konkluderende bemerkninger, men vi kan feks vise til praksis.</p>
<p>3. Jeg lurte på i forhold til type positive løsninger:</p> <p>Hva er forskjellen på/hva innebærer det at et forhold blir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "rettet" - "erkjent" - "praksis vil bli endret" - "annen positiv løsning" 	<p>Det er litt ulike kategorier fordi det dreier seg om litt forskjellige saksforhold... Men, med "erkjent" menes det antakelig at noen klager er tilstrekkelig fornøyde dersom de får en beklagelse.</p>
<p>4. Jeg ser fra kartleggingen at dere ikke har hat noe mulighet til å følge opp sakene hos Nemda. Har dere noe som helst kunnskap om positiv løsning for sakene etter behandling hos Nemda?</p>	<p>Nei, det er foreslått en plikt til at Ombudet skal følge opp, men det gjelder ikke per i dag. Den nye prop før påsken sier kanskje noe mer om dette?</p>
<p>5. I deres rapport om klagesaker fra 2007-2010 kommer det frem at klager hos Ombudet pga kjønn og alder langt oftere får medhold enn klager pga etnisk diskriminering og språk.</p> <p>Hvorfor tror dere at det er slik?</p>	<p>Det har sammenheng med bevis. Det er lettere å bevise graviditets og aldersdiskriminering, og håndteringen av slik diskriminering praktiseres strengt. Det er vanskeligere å påvise årssakssammenheng mellom etnisitet og diskriminerende handlinger. Når det gjelder språk er adgangen større til saklig forskjellsbehandling.</p>
<p>6. I deres rapport om klagesaker fra 2007-2010 kommer det frem at de fleste diskrimineringsklagene er innenfor arbeidslivet.</p> <p>Hvorfor tror dere at de fleste klager omhandler diskriminering på arbeidsplassen? Tror dere at diskriminering på arbeidsplassen er mer utbredt, eller at annen type diskriminering er like utbredt, men sjeldnere blir innklaget til Ombudet?</p>	<p>Arbeidslivet er et satsingsområde for Ombudet, brukt mye tid på å være i kontakt med ulike aktører i arbeidslivet. I tillegg er det ofte lettere å påvise diskriminering i slike saker ettersom partene er tydeligere i slike saker.</p>

<p>7. I deres rapport om klagesaker fra 2007-2010 kommer det frem at 14% av klagenene fra kjønnsdiskriminerte kom fra fagforeninger og diverse organisasjoner. Tror du i så fall at klagerens posisjon er styrket?</p> <p>Har du en ide om andre diskrimineringsgrunnlag også får støtte fra fagforeninger?</p>	<p>Fagforeninger hjelper til med å få en sak opplyst, det kan føre til en større sjanse for at parten får medhold ikke minst fordi en sak har blitt diskutert og arbeidet med på forhånd.</p> <p>Det er en del som først henvender seg til Ombudet hvor Ombudet informerer dem om at deres fagforening kan hjelpe dem i en slik sak.</p> <p>Det er imidlertid noen fagforeninger som har manglende kunnskap om diskrimineringsrett, kun om arbeidsrett, disse kunne trengt mer opplæring i diskrimineringslovgivningen.</p>
<p>8. Den største andelen klagesaker hos Ombudet er i følge statistikk på deres hjemmeside saker om nedsatt funksjonsevne, hvorfor tror dere at andelen saker om nedsatt funksjonsevne er betraktelig lavere hos Nemda, og at kun en slik sak har vært oppe til behandling hos domstolene?</p>	<p>Mange av sakene handler om universell tilrettelegging og partene har ingen individuelle rettigheter. Nemd har satt terskelen meget høyt for å konstatere brudd i slike saker.</p>
<p>9. Er det noen diskrimineringsgrupper dere tror at dere ikke når ut til, som ikke henvender seg til dere selv om de kunne ha behov for hjelp?</p>	<p>Minoritetskvinner, romfolket, samer</p>
<p>10. Seksuelt trakasserte, kan de søke veiledning hos dere, hvordan bidrar dere til at slike saker blir løst eller sendt videre i systemet?</p>	<p>Kan gi veiledning, Ombudet blir jevnlig kontaktet angående saker om seksuell trakassering, men Ombudet kan ikke bidra med noe særlig mer enn å henvise dem til en fagforening eller til domstolene...</p> <p>Ombudet mener det er et stort problem at de ikke kan komme med uttalelser.</p>
<p>11. Har dere et inntrykk av hvorvidt flere personer får hjelp i diskrimineringsaker under dagens organiseringen med Ombudet og Nemda, enn før 2006?</p>	<p>SMED hadde en mer aktiv rolle som partshjelper, men lovverket er mye mer utviklet i dag, så det er vel ikke omstridt å konstatere at en utvidelse av lovverket bidrar til at flere får hjelp.</p>
<p>12. Tror du at en del av forklaringen på at så få saker om diskriminering har vært oppe for domstolene kan ha sammenheng med at mange diskriminerte opplever at deres behov blir avhjulpet hos Ombudet/Nemda?</p>	<p>Spørsmålet er sammensatt, det krever mye ressurser og innebærer en økonomisk risiko å bringe inn en sak for domstolene. Flere saker bør derfor kunne håndheves av Ombudet/Nemda og fri rettshjelp burde ha vært tilgjengelig for flere</p>

10.3 Vedlegg 3: Intervju med nemnda

Telefonintervju med rådgiver Ingeborg Aas

Spørsmål	Svar
<p>Jeg er interessert i finne ut hva som hender med en sak etter den har vært oppe til behandling hos Nemda (både vedtak og uttalelser).</p> <p>Etter å ha sett igjennom alle sakene som har vært oppe for Nemda og domstolene er det tydelig at langt færre saker bringes inn for domstolene enn Nemda.</p> <p>Jeg er klar over at en del av forklaringen på dette kan ha sammenheng med fri rettshjelpordningen.</p> <p>Det jeg er interessert i å vite mer om fra dere er hvor mange av sakene og hvilke type saker som ender med positiv løsning/minnelig ordning.</p> <p>Såvidt jeg har forstått har dere ikke en fullstendig kartlegging over saker som ender i positiv løsning. Selv om dere kanskje mangler systematisk innsamlet informasjon lurer jeg på hva deres inntrykk er om positiv løsning etter behandling i Nemda?</p> <p>Er det et høyt antall saker som ender med positiv løsning og er positiv løsning mer vanlig for noen type diskrimineringsgrunnlag enn andre?</p>	<p>Nemda har manglende ressurser og følger ikke opp hva som hender med sakene etter de har vært behandlet i Nemda. De har heller ikke noe pålegg om å følge opp sakene.</p> <p>Av årsrapporten fra 2006 og 2007 fremgår det imidlertid noe informasjon om løsninger som ble oppnådd.</p> <p>Eneste inntrykket Ingeborg sitter igjen med er at styrkeforholdene mellom partene antakeligvis kan ha en betydning. Dvs at en klager som har fått medhold i Nemda og i tillegg har en organisasjon bak seg vil ha en større sjanse for at oppnår en tilfredsstillende positiv løsning. Men hvor mye de tillitsvalgte fra de ulike fagorganisasjonene engasjerer seg varierer og den ulike graden av engasjement vil antakelig påvirke saksprosessen.</p> <p>Ingeborg kan heller ikke si med sikkerhet hvor mange klagere som har støtte fra en fagforening, men at det ofte skal kunne fremgå dersom man ser på hvem som deltok i behandling av sakene.</p> <p>Anbefalt å se videre på:</p> <ul style="list-style-type: none">- Erfaringene fra fagforeninger. Feks juristforbundet hos akademikerne, eks Ragnhild Bø Raugland- Ny Prop. I 88 (2012-2013) fra mars: Diskrimineringslovgivningen- Sunniva Ørstads uttalelse på Ombudets hjemmeside om at Nemda ikke får tilkjenne oppreisning
<p>I de eldre sakene som ligger ute på deres internettside er det i noen tilfeller opplyst hva som hendte med en sak etter den var avsluttet i Nemda, har dere i perioder samlet inn slik informasjon?</p>	<p>ikke noe svar</p>
<p>Er det noe forskjell på uttalelser og vedtak i forhold til hvor ofte sakene ender med positiv løsning? Når deres kompetanse er begrenset til å gi en uttalelse etter forvaltningsloven, har dere en oversikt over om hvor ofte deres uttalelser blir fulgt (positiv løsning)?</p>	<p>ikke noe svar</p>
<p>I NOU 2012:15 er det trukket frem som et problem at svært få saker om diskriminering har vært oppe for domstolene, og at en konsekvens er at diskrimineringsvernet ikke er effektivt nok. Opplever dere at vernet mot diskriminering er</p>	<p>ikke noe svar</p>

tilstrekkelig effektivt etter dagens regelverk/system?	
Hvis nei, har dere noen konkrete forslag til hvordan vernet kan bli mer effektivt?	ikke noe svar
Har dere et inntrykk av hvorvidt noen diskrimineringsgrunnlag/grupper har et svakere vern/sjeldnere får gjennomslag enn andre?	ikke noe svar
I utvalget i NOU 2011: 18 punkt 12.3 er det anslått at uttalelser fra Nemda om forvaltningsvedtak og forskrifter som er i strid med likestilling og diskrimineringslovene ikke dreier seg om et større antall saker enn 1 -3 årlig... Etter å ha sett igjennom sakene på deres internettside virker det imidlertid som om det gjelder flere saker enn dette...	ikke noe svar
Anbefaler dere ofte søksmål i diskrimineringsaker?	ikke noe svar
Har dere et inntrykk av hvorvidt flere personer får hjelp i diskrimineringsaker under dagens organiseringen med Ombudet og Nemda, enn før 2006?	ikke noe svar

10.4 Vedlegg 4: Intervju med Fylkesmannen i Oslo og Akershus

Spørsmål til Fylkesmannen:

Spørsmål	Svar
En person har unntaksvis rett på fri sakførsel med behovsprøving i en sak som "objektivt sett" berører klageren i "særlig stor grad" jfr. rettshjelploven § 16 tredje ledd, og det er fylkesmannen som innvilger fri sakførsel. Lovbestemmelsen legger opp til en skjønnsmessig vurdering. Jeg er interessert i å vite hvordan denne skjønnsmessige vurderingen er i forhold til personer som har blitt diskriminerte.	Vi har liten eller ingen praksis når det gjelder fri sakførsel i diskrimineringssaker. Ved en eventuell søknad vil vi gjøre tilsvarende vurdering som vi gjør i andre uprioriterte saker. Rundskriv G-12/05 pkt 6.5 er relevant mht hvilke momenter vi vil se hen til i vurderingen.
Har dere behandlet søknader om fri sakførsel i diskrimineringssaker etter § 16 tredje ledd?	Ja, men kun en så vidt jeg kan huske. Har forhørt meg med alle saksbehandlerne, og ingen kan huske at vi har hatt flere.
Hvis ja: har dere i så fall en oversikt over hvor mange saker om diskriminering dere har behandlet?	1
Hvis ja: er det noen type diskrimineringsgrunnlag som oftere innklages?	Nei
Vil anbefalinger fra Likestillings og diskriminerings Nemda/Ombudet bli vektlagt i vurderingen av om fri sakførsel skal innvilges?	Ja. Dette er også noe som er i tråd med anbefalinger gitt i Rettshjelpmeldingen som kom for noen år siden, og som JD arbeider med.
Saker om seksuell trakassering kan ikke innklages for Ombudet og Nemda, men må bringes direkte inn for domstolene, er sannsynligheten større for at det blir innvilget fri sakførsel i saker som dreier seg om seksuell trakassering?	Vi har ikke hatt noen saker, men en eventuell søknad vil selvfølgelig bli grundig vurdert. Konsekvensene av trakasseringen vil f.eks kunne ha betydning.
Hvis dere ikke har innvilget søknad om diskriminering etter § 16 tredje ledd, har dere i så fall behandlet søknader om fri sakførsel pga diskriminering etter § 11 tredje ledd?	Søknader etter rhjl § 11 tredje ledd gjelder fritt rettsråd (utenrettslig bistand). Mener vi heller ikke har hatt søknader om fritt rettsråd i diskrimineringssaker. Terskelen for å innvilge fritt rettsråd i uprioriterte saker er nok noe lavere enn å innvilge fri sakførsel.

10.5 Vedlegg 5: Intervju med domstolsadministrasjonen

Svar fra domstolsadministrasjonen

Spørsmål	Svar
Av diskrimineringsaker som har vært oppe for domstolene står det kun oppgitt i to av domsreferatene at den diskriminerte har motatt fri rettshjelp (TOSLO-2006-52718 og TNERO-2006-59832). Vil det alltid stå i domsreferatet om fri rettshjelp har blitt gitt?	Kan ikke regne med at det står, når de ikke har fått medhold står det ikke i forhold til sakskostnader, men har de fått medhold nevnes det nok. I tillegg er det veldig mange tingrettsdommer som ikke er tilgjengelige på lovdata...
Hvis nei, finnes det noe mer informasjon om når fri rettshjelp er gitt?	Nei
Driver domstolene på med noen form for kartlegging av hva som hender med sakene etter de har blitt behandlet i tingretten, lagmannsretten eller høyesterett?	Nei
Hvis ja, eksisterer det noe informasjon om hva som hender med diskrimineringsaker (etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, aml. § 13-1 og likestillings og tilgjengelighetsloven)?	Nei

10.6 Vedlegg 6: Svar på intervju med Sivilombudsmannen over mail 1 og mail 2

Isabelle Kleven
isabellekleven@gmail.com

S | O M

Vår referanse
2013/489

Deres referanse

Vår saksbehandler
Torbjørn Hagerup Nagelhus

Dato
18.03.2013

NY HENVENDELSE OM DISKRIMINERINGSSAKER

Det vises til din forespørsel på e-post 15. februar 2013 og til svar herfra 18. februar 2013. Forespørselen gjaldt ombudsmannens adgang til å anbefale søksmål i diskrimineringssaker, i anledning ditt arbeid med mastergradsoppgave.

I e-post 13. mars 2013 har du stilt nye spørsmål om diskrimineringssaker hos ombudsmannen.

Du har vist til at du kun fant fire saker som omhandlet diskriminering på ombudsmannens internettside. Det anbefales at du også foretar søk på tilgjengelige elektroniske løsninger som Lovdata og Gyldendal rettsdata. Dersom du gjør søk på Lovdatas betalingsversjon, kan du velge ombudsmannen («SOMB») fra menyen, under «Kommissjoner, ombud, nemnder, utvalg og lignende.» Det anbefales å bruke flere søkeord enn «diskriminering», eksempelvis «forskjellsbehandling». Inntil 2003 ble det laget en kategorisk oversikt over uttalelser fra ombudsmannen. Her var ikke «diskriminering» en kategori, men det var flere saker under «forskjellsbehandling». Du bør også søke på andre ord som kan indikere at saken gjelder diskriminering, for eksempel «Likestillingsnemnda» eller «funksjonshemming».


Det kan være riktig at ombudsmannen aldri har anbefalt søksmål i saker som gjelder diskriminering. I perioden 1980-2013 er det registrert at det ble anbefalt søksmål 11 ganger.

Det er pr. i dag anbefalt søksmål i én sak som nå verserer for domstolene. Denne saken gjelder ikke diskriminering.

Du kan eventuelt ta kontakt pr. telefon for ytterligere veiledning.
Se side 317:

<http://www.sivilombudsmannen.no/getfile.php/Filer/%C3%85rsmelding/Aarsmelding2003.pdf>

For ombudsmannen



Torbjørn Hagerup Nagelhus
seniorrådgiver

Isabelle Kleven
isabellekleven@gmail.com

S | O M

år referanse
2013/489

Deres referanse

Vår saksbehandler
Torbjørn Hagerup Nagelhus

Dato
18.02.2013

MASTERGRADSOPPGAVE OM DISKRIMINERINGSSAKER

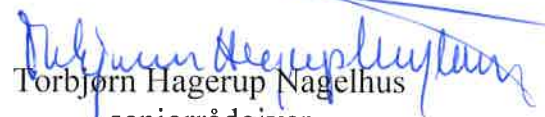
Det vises til din e-post 15. februar 2013, hvor du har spurt om ombudsmannen kan anbefale søksmål i saker som angår diskriminering etter likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven.

Når klagemulighetene i forvaltningen er uttømt, kan saker som faller under virkeområdet til de lover du har nevnt, klages inn til ombudsmannen. Fri sakførsel innvilges uten behovsprøving for den private part i saker hvor søksmål er anbefalt av ombudsmannen, jf. lov om fri rettshjelp § 16 første ledd nr. 3. Det er fortrinnsvis i saker hvor forvaltningsorganet ikke følger ombudsmannens uttalelse at det er aktuelt å anbefale søksmål, jf. Ot.prp.nr.35 (1979-80) s. 78.

Det fremgår på side 78 i de samme forarbeidene at anbefaling av søksmål fra andre ombud (eventuelt nemnder) generelt vil bli tillagt vekt i avgjørelsen om fri sakførsel likevel skal gis.

For ombudsmannen


Berit Sollie
kontorsjef


Torbjørn Hagerup Nagelhus
seniorrådgiver