



Diskrimineringsvern for transpersoner

- en veileder

Diskrimineringsvern for transpersoner

- en veileder

© Likestillings- og diskrimineringsombudet 2025

Forsidefoto: Helene1 / Mostphotos

Bildebeskrivelse: Regnbuefargende perlemorskyer mot en mørk himmel

Utforming: LDO

Andre utgave, juni 2025

HVORFOR LAGE EN VEILEDER OM TRANSPERSONERS DISKRIMINERINGSVERN?

Fra levekårsundersøkelsen bestilt av Bufdir i 2020 ([Anderssen m.fl. \(2021\) kapittel 5](#)) vet vi at både binære og ikke-binære transpersoner melder å oppleve signifikant større andel diskriminering og trakassering enn cis-personer. Transpersonene i utvalget meldte om trakassering både på arbeidsplassen og på studiestedet, og at trakassering kom både fra kolleger og andre. Transpersoner rapporterte også å oppleve mer diskriminering enn cis-personer, både på flere diskrimineringsgrunnlag (sammensatt diskriminering) og på flere ulike samfunnsarenaer. Dette er også tilfellet i resten av Europa. I levekårsundersøkelsen fra European Union Agency for Fundamental Rights ([European Union Agency for Fundamental Rights \(2020\)](#)) fremgår det at transpersonene i utvalget rapporterte om mer vold og diskriminering enn lesbiske, homofile og bifile.

I lys av dette skulle en tro at mange transpersoner klager saker inn for retts- og forvaltningssystemet. Likevel har det vært behandlet få saker på grunnlaget kjønnsidentitet, både i Diskrimineringsnemnda og i domstolene. Dette er et fenomen som ikke bare finner sted i Norge, men over hele Europa ([European Union Agency for Fundamental Rights \(2020\)](#)), og sees gjerne i lys av manglende tillit til systemet og til at klagen faktisk skal få noen konsekvenser. Manglende oversikt over rettigheter, et fragmentert regelverk, og den personlige kostnaden ved å klage inn en diskrimineringssak kan være andre medvirkende årsaker.

Med dette bakteppet ønsket Likestillings- og diskrimineringsombudet å lage en oversikt over den delen av transpersoners diskrimineringsvern som faktisk er avklart gjennom nasjonal retts- og forvaltningspraksis. Ombudet er ikke kjent med at denne typen oversikt som gjelder kjønnsidentitet i Norge foreligger fra før. Vi håper derfor at dette arbeidet blir et nyttig oppslagsverk og et utgangspunkt for videre arbeid på feltet, og kan brukes av både jurister og andre med interesse for transpersoners diskrimineringsvern.

I 2024 ga Likestillings- og diskrimineringsombudet ut denne veilederen for første gang. Den første utgaven av veilederen ble utviklet som en del av et samarbeid med Office of the Equal Opportunities Ombudsperson (OEEO) i Litauen, og fikk tilskudd gjennom EØS-midlene til den norske ambassaden i Litauen. Denne andre utgaven er oppdatert med aktuelle saker fra Diskrimineringsnemnda, og omtaler et nytt tema som handler om straff for handlinger motivert av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

INNHold

Hvorfor lage en veileder om transpersoners diskrimineringsvern?	1
Del 1 Utvalgte temaer	5
Tema: Riktig navn på dokumenter og i registre.....	6
Tema: Riktig navn og pronomen i møte med helsevesenet	10
Tema: Likestilt tilgang til varer og tjenester	13
Tema: Ansettelsesprosesser	15
Tema: Hatefulle ytringer	16
Tema: Straffbare handlinger motivert av kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet.....	18
Tema: Erstatning for kastrering/sterilisering.....	20
Del 2 Kort om relevant lovverk.....	21
Likestillings- og diskrimineringsloven.....	22
Straffeloven.....	26
Lov om endring av juridisk kjønn	27
Del 3 Avgjørelser fra domstolene og Diskrimineringsnemnda	28
Saker for de alminnelige domstolene 2019-2023	29
Saker for Diskrimineringsnemnda 2019-2023	29
Etterord	38
Referanser	39

Om veilederen

Denne veilederen er ment å være et oppslagsverk der en kan orientere seg i noen praktiske rettigheter, og gir en oversikt over den delen av transpersoners diskrimineringsvern som faktisk er avklart gjennom retts- og forvaltningspraksis. Veilederen er også et utgangspunkt for videre arbeid på feltet.

I del 1 av denne veilederen vil vi for hvert enkelt tema si noe om hvilke relevante saker som har vært behandlet, og hva som ble resultatet i disse. For hvert tema har vi en kort oppsummering av hva vi mener er fastlagt gjennom sakene. I del 2 omtaler vi kort relevant lovverk. I del 3 har vi tatt inn en oversikt over saker behandlet av Diskrimineringsnemnda og domstolene.

Veilederen ser på norsk lovverk og norsk retts- og forvaltningspraksis. Den kan derfor gjerne leses i sammenheng med rapporten «Skeiv rett» fra Norges institusjon for menneskerettigheter, som blant annet tar for seg de menneskerettslige rammene for retten til kjønnsidentitet, og sentrale saker fra den europeiske menneskerettsdomstolen.

Temaene vi har tatt med er ikke uttømmende, og gir heller ikke svaret på alle aktuelle juridiske spørsmål. Dersom en sak klages inn til Diskrimineringsnemnda eller domstolene, vil nemnda eller domstolen gjøre en individuell vurdering av om diskriminering eller trakassering har funnet sted i det enkelte tilfellet.

Om Likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) har som mandat å arbeide for likestilling og mot diskriminering på grunn av blant annet kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. En av ombudets sentrale oppgaver er å gi veiledning i saker om diskriminering. Vi gir veiledning om blant annet diskrimineringsregelverket, og innspill til hvordan du kan løse saken din på egen hånd. Ombudet kan ikke være advokaten din, men vi kan gi deg en vurdering av saken din. Vi kan også henvise deg til rett instans, dersom vi ikke er de rette til å hjelpe deg.

Vi gir gratis veiledning til alle som har spørsmål om diskriminering. Vårt mål er at du raskt skal få veiledning som er tilpasset det du spør om. Du kan kontakte oss på telefon eller ved å fylle ut kontaktskjemaet vårt som du finner på <https://ldo.no/fa-veiledning/>. Vårt telefonnummer er **23 15 73 00**.

Ombudet og Diskrimineringsnemnda er to ulike organer. Diskrimineringsnemnda behandler klager om diskriminering/trakassering, mens ombudet gir veiledning om regelverket.

Hva kan du gjøre hvis du har blitt diskriminert?

Dersom du lurer på om du kan ha blitt diskriminert eller trakassert på grunn av din kjønnsidentitet, kan du klage til [Diskrimineringsnemnda](#).

Du trenger ikke å ha advokat for å klage inn en sak om diskriminering, men ombudets erfaring og undersøkelser har vist at det å føre sin egen diskrimineringssak for Diskrimineringsnemnda kan oppleves som krevende, selv om Diskrimineringsnemnda er et lavterskeltilbud (Winterstø (2022) kapittel 5 og pkt. 7.2.4). Det er derfor lurt å få veiledning i hva som er viktig å få belyst og hvilke kriterier som må oppfylles i klagen din. Derfor anbefaler vi at du henvender deg til vår veiledningstjeneste, på telefon **23 15 73 00** eller via kontaktskjema på nettsiden vår, www.ldo.no. Ombudets veiledningsavdeling gir veiledning om regelverket, og om hvordan en kan klage inn en sak for Diskrimineringsnemnda. Vi kan også gi veiledning underveis i klageprosessen ved behov.

Forkortelser og uttrykk

LDO: Likestillings- og diskrimineringsombudet. I perioden 2006-2017 behandlet ombudet saker om diskriminering og trakassering. Ombudets saker er referert som LDO saksår/ saksnummer.

LDN: Ombudets saker i perioden 2006-2017 kunne klages inn til det som da var Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Disse sakene er referert som LDN saksår/saksnummer.

DIN: Diskrimineringsnemnda er de som etter gjeldende regelverk behandler saker om diskriminering, trakassering og gjengjeldelse. Sakene som er behandlet av Diskrimineringsnemnda har fått referanse DIN saksår/saksnummer.

Lovens forarbeider: Et dokument som er blitt til i forberedelsen av en lov, og som brukes når man skal tolke lovens tekst (www.snl.no).

Forvaltningspraksis: Saker som er behandlet i Diskrimineringsnemnda eller av Likestillings- og diskrimineringsombudet (før 1. januar 2018) er det som kalles forvaltningspraksis.

Rettspraksis: Saker som er behandlet av de alminnelige domstolene kalles rettspraksis. De alminnelige domstolene er Høyesterett, lagmannsrettene og tingrettene.

DEL 1

Utvalgte temaer

TEMA:

RIKTIG NAVN PÅ DOKUMENTER OG I REGISTRE

Etter endring av navn og/eller juridisk kjønn, blir det ofte aktuelt å få oppdaterte registre, identitetspapirer og dokumenter med riktig navn og/eller kjønnsmarkør.

Transpersoner har rett til å få nye dokumenter med riktig navn og pronomen, som for eksempel vitnemål og tjenesteuttalelse fra Forsvaret. Dette forutsettes blant annet i forarbeidene til Lov om endring av juridisk kjønn ([Prop. 74 L \(2015-2016\) Lov om endring av juridisk kjønn](#)), pkt. 8.3.2. Hvilke dokumenter som er omfattet er ikke presisert i forarbeidene, men i det videre vil vi gå gjennom noen typer dokumenter som helt klart er omfattet.

Riktig navn på personlige dokumenter

I 2021 jobbet Ligestillings- og diskrimineringsombudet med en veiledningssak om riktig navn og pronomen på tjenesteuttalelse fra Forsvaret, i de tilfeller navnet endres etter at en har dimittert. Der fikk personen, etter veiledning fra ombudet og dialog med Forsvaret, duplikat av detaljert tjenesteuttalelse med riktig navn og pronomen.

I en liknende sak fra 2016 ([LDO 2016/1732](#)) konstaterte ombudet brudd på diskrimineringsregelverket for en person som ikke fikk nytt vitnemål fra en folkehøgskole etter endring av juridisk kjønn. I denne saken uttalte ombudet at individets interesser i slike situasjoner er tungtveiende. Det skal derfor en svært god begrunnelse til for at en institusjon kan nekte å skrive ut duplikat og samtidig opptre i tråd med diskrimineringsregelverket.

Hovedregelen er at en skole, arbeidsgiver eller andre skal utstede nye personlige dokumenter med riktig navn, pronomen og eventuelt kjønnsmarkør.

Fødselsattester

En fødselsattest er et offentlig dokument som inneholder opplysninger om en persons fulle navn, fødselsdato, personnummer, kjønn og fødested. I tillegg kan attesten inneholde navn på foreldrene, og informasjon om endringer i fødselsattesten kan komme frem. Fødselsattest brukes i ulike sammenhenger fordi du har behov for å dokumentere opplysninger som er registrert om deg i folkeregisteret. Enkelte ganger kan det også være behov for å dokumentere navneendring, eksempelvis ved boligsalg og overdragelse.

I forvaltningspraksis har det vært to saker som handler om opplysninger om navneendringer og juridisk kjønn i fødselsattest. Dette er sak [DIN 18/224](#) og [DIN 18/4](#).

I saken som ble behandlet først, [DIN 18/224](#), hadde ikke klager oppgitt et spesifikt formål der lang fødselsattest var nødvendig som dokumentasjon og der den synlige navneendringen ville være diskriminerende, men klaget på praksisen som helhet. I vurderingen la Diskrimineringsnemnda vekt på at dersom klager ikke ønsket at navneendringen skulle synes, kunne vedkommende få utstedt en alminnelig fødselsattest med annen dokumentasjon fra Folkeregistret om hvem som er foreldre. Nemnda kom til at personer som har endret navn på grunn av kjønnsidentitet ikke ble stilt dårligere ved at opplysninger om navneendringer kommer frem av en bestemt type attest.

I [DIN 18/4](#), som ble vurdert etter den da nye likestillings- og diskrimineringsloven, hadde klager også anført at det er diskriminering at Folkeregisteret lagrer personnummer- og navnehistorikk, og ved at Skatteetaten utsteder lang fødselsattest som synliggjør ditt gamle navn og personnummer. Denne saken ble henlagt fordi Diskrimineringsnemnda mente forholdet åpenbart ikke var i strid med diskrimineringsregelverket. Nemnda viste til at spørsmålet om lang fødselsattest var løst i [DIN 20/2017 \(18/224\)](#), og mente det medførte at Folkeregisterets lagring av informasjonen hadde et saklig og nødvendig formål som ikke er uforholdsmessig inngripende, slik at kriteriene for lovens unntaksadgang var oppfylt.

De to sakene gjelder for det som tidligere het lang fødselsattest. Systemet for fødselsattester er endret siden disse sakene ble behandlet. Det fremstår etter endringene klarere hva som er formålet med de ulike dokumentene Folkeregisteret utsteder. Det kommer frem av Folkeregisterets nettsider hvilke ulike typer fødselsattest som er mulig å få utstedt og hvilke attester som vil inneholde nåværende navn og eventuelle navneendringer.

Selv om Folkeregisteret kan utstede attest med informasjon om navneendring og endring av juridisk kjønn, er attester uten denne informasjonen også tilgjengelig for de tilfellene der det ikke er relevant informasjon. Dersom en har behov for å dokumentere foreldreskap, og ikke ønsker at navneendringen skal synes, er det et alternativ å få en alminnelig fødselsattest med annen dokumentasjon fra Folkeregisteret på hvem som er foreldre.

Riktig navn på brev og annen kommunikasjon

På lik linje som det er viktig å få riktig navn på identitetspapirer og dokumenter, er det viktig å få tilsendt brev og annen kommunikasjon med riktig navn. Saken under er et eksempel på at transpersoner har rett til å få kommunikasjon i sitt riktige navn etter å ha meldt ifra om dette.

I en sak fra 2018, [DIN 18/225](#), kom Diskrimineringsnemnda til at det var diskriminerende når en bank/fondsforvaltningsselskap sendte brev i feil navn. Kunden hadde meldt om navneendring to år tidligere, og hadde i tillegg opplyst om nytt personnummer etter endret juridisk kjønn. Etter dette mottok hun to brev i feil navn, tok kontakt med kundeservice og fikk beskjed om at det ikke skulle skje igjen, og selv etter dette kom det nok et brev adressert til feil navn.

Nemnda uttalte at:

«En virksomhet som nekter å etterkomme anmodning om å endre personopplysninger til en person som har endret sitt juridiske kjønn, vil handle i strid med forbudet mot diskriminering.»

Selv om det i denne saken var som følge av en systemfeil, fordi det i kunderegisteret ikke var tatt høyde for personnummerendring hos eksisterende kunder, var det virkningen av handlingen som var det avgjørende for vurderingen av om diskriminering hadde funnet sted. Det er altså ikke krav om diskriminerende hensikt.

Dette er en problemstilling som også vil være praktisk i arbeidslivet etter et navnebytte, ved behov for endring av e-postadresse, brukerkontoer og lønningssystem. Det vil også være relevant for andre steder der navn kobles til fødselsnummer.

Riktig navn i registre

Det klare utgangspunktet er at transpersoner har rett til å få endret navn og personnummer i registre, slik at du er registrert med riktig navn og kjønn. Det gjelder for eksempel administrasjonssystemer til skoler, inkludert klasselister og foreldrelistene.

Det finnes et unntak fra dette utgangspunktet. Unntaket gjelder å få endret navn i registeret over utgitte bøker, dersom det ikke er mulig å publisere den aktuelle boken på nytt og dermed få registrert nytt navn ved reutgivelse.

Dette spørsmålet ble behandlet i to saker som gjelder samme forhold, men retter seg mot to ulike parter: Bokbasen, som hadde ansvar for systemet navnet var registrert i, og Nasjonalbiblioteket, som var ansvarlige for regelverket som var til hinder for endring av navnet. Disse sakene ble sakene behandlet både av ombudet og av den daværende Ligestillings- og diskrimineringsnemnda. Saksnr. er LDO 15/2583 – LDN 51/2016-1, og LDO 16/1624 – LDN 2017/30.

Sakene gjaldt en person som før endring av juridisk kjønn og navn hadde oversatt to bøker. I registeret til Bokbasen stod personen oppført som oversetter av begge bøkene under sitt tidligere navn. Da han ba Bokbasen AS, som leverer katalogopplysninger til bokhandlere og bibliotek, om å gjøre endringer i sin katalog, avslo de anmodningen om å rette opplysningene.

I behandlingen av sakene tok både ombudet og nemnda utgangspunkt i at personer som endrer navn på grunn av kjønnsidentitet har et legitimt behov for å få endret offentlig tilgjengelige opplysninger om navn. De anerkjente de betydelige negative konsekvensene det innebar for oversetteren at navnet ikke ble endret, men kom til at hensynet til regelverkets formål om å sikre et konsekvent og fungerende registreringssystem veide tyngre. Ombudet uttalte i vurderingen sin at saken belyste en problemstilling som ga grunn til å gå igjennom katalogiseringsregelverket i lys av diskrimineringsvernet for transpersoner. Vi er ikke kjent med hvorvidt dette er gjort på det tidspunktet denne veilederen skrives.

I tråd med det Anne Hellum skriver i boka Frihet, likhet og mangfold (Hellum, kapittel 10, pkt. 5.4.3), mener ombudet at sakene reiser problemstillinger som har sider ikke bare mot diskrimineringsvernet, men også personvernet og retten til kjønnsidentitet.

Disse sakene gjelder et registersystem for bøker, og vurdering av saken knytter seg til særegne forhold ved det aktuelle systemet som antakelig bare vil gjelde for å få endret navn i dette spesifikke registeret. Det har blant annet å gjøre med at registeret ikke er et personregister, men et bokregister som er regulert av internasjonale regler, og at informasjonen i registeret viser til allerede



trykte bøker. Bokdatabasen er et register for utgitte bøker, ikke for personer direkte, og skiller seg derfor også fra andre registre i sin natur.

Ombudet vurderer det slik at det skal mye til for at avslag på forespørsel om endring i andre registre vil kunne oppfylle unntaksvilkårene, og da særlig personregistre.

Oppsummering

Den klare hovedregelen er at en har krav på å få endret navn og pronomen i både personlige dokumenter og i registre. Transpersoner har rett til å få tilsendt brev og annen kommunikasjon til riktig navn. Om noen nekter å endre personopplysningene, vil det kunne utgjøre diskriminering. Dette gjelder også dersom feilen skyldes at det ikke er mulig å gjøre endringer i kunderegister eller andre systemer.

Har du fått avslag på søknad om å få endret navnet ditt eller pronomen på dokumenter eller i registre, og er usikker på om dette kan være diskriminering? Ta gjerne kontakt med oss i ombudet for veiledning.

TEMA:

RIKTIG NAVN OG PRONOMEN I MØTE MED HELSEVESENET

Basert på henvendelser til veiledningstjenesten vår og innklagede saker til Diskrimineringsnemnda, vet vi at mange opplever at det blir brukt både feil navn og feil pronomen om dem i møte med helsevesenet.

Dette var også tema i en sak fra 2014, [LDO 14/1677](#). Saken gjaldt avslag på pubertetsutsettende behandling og brystkirurgi ved Nasjonal behandlingstjeneste for transseksualisme (da NBTS), i tillegg til en vurdering av bruk av feil pronomen fra en overlege. Ombudet kom til at det ikke forelå lovbrudd i saken, men kom allikevel med noen prinsipielle uttalelser om feilkjønnning og feil bruk av pronomen som fortsatt er relevante. Mest sentral er ombudets uttalelse om at det er klart at bruk av pronomen som ikke stemmer overens med pasientens kjønnsidentitet etter omstendighetene kan utgjøre trakassering i lovens forstand.

Et spesielt kjennetegn ved møter mellom helsepersonell og pasienter er at maktfordelingen er skjev i favør helsetjenesten, og at en som pasient ofte er ekstra sårbar for diskriminering og trakassering. Det gjør at det kan være ekstra belastende at feil navn og feil pronomen blir brukt i disse situasjonene. Det følger av forarbeidene til den tidligere diskrimineringsloven om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, [Prop. 88 L. \(2012-2013\) side 162](#), at trakassering kan ha sammenheng med maktforhold og maktstrukturer. Maktforholdet mellom de som gjør utredningen og pasienten vil kunne gjøre at handlinger og ytringer som ellers ikke faller inn under lovens trakasseringsbestemmelse likevel må anses som trakassering. Det er særlig grunn til å være oppmerksom på dette der det er snakk om personer som er til utredning og behandling for kjønnsinkongruens, slik som i den nevnte saken [LDO 14/1677](#).

I gjennomgangen av praksis om dette temaer vil vi si noe om hva som er trakassering og diskriminering i slike tilfeller basert på en sak som har vært behandlet i Diskrimineringsnemnda. Vi vil også si noe om hva helseforetakene må gjøre for å forhindre at slik trakassering skjer, og hva Diskrimineringsnemnda har sagt at de må foreta seg når en pasient har varslet om trakassering.

Ombudet vil dessuten presisere at det for helsevesenets del også er et spørsmål om å oppfylle den lovpålagte likestillingsplikten for offentlig sektor (forkortet LOS-plikten). Alt helsepersonell har et ansvar for å anerkjenne kjønnsidentiteten til pasienter de møter, uavhengig av om vedkommende har en diagnose som dokumenterer det. Feilkjønnning er derfor uansett ikke greit, uavhengig av om noe juridisk sett er trakassering eller diskriminering. Ombudet mener helsehjelp ikke kan være likeverdig dersom ikke legen din eller behandlingsstedet klarer å bruke riktig navn og pronomen i dialog med deg og i pasientjournalen. Les mer om LOS-plikten på side 25.

Feilkjønning av helsepersonell på sykehus

I en sak fra 2022 ([DIN 22/269](#)) var det spørsmål om et sykehus hadde brutt sin plikt til å forebygge og søke og hindre trakassering. Dette er en plikt som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd. En pasient opplevde feilkjønning fra helsepersonell gjentatte ganger, både muntlig og skriftlig i epikriser, på tross av at hun hadde sagt ifra om sine pronomen. Pasienten hadde også informert sykehusledelsen om feilkjønningen.

Diskrimineringsnemnda kom til at sykehuset hadde brutt sin plikt til å forebygge, men ikke sin plikt til å forhindre trakassering.

Sykehusets plikt til å forebygge trakassering

Plikten til å forebygge trakassering var brutt fordi sykehuset verken hadde rutiner eller retningslinjer der det var tydelig at trakassering av pasienter ikke er tillatt. De hadde heller ikke hatt holdningskampanjer eller andre tiltak med tilsvarende budskap. Sykehuset hadde en intern kompetanseutvikling der det blant annet var fokus på mangfold, men det var ikke tilstrekkelig for å oppfylle plikten. Ingen av tiltakene hadde heller noe klart fokus på trakassering av pasienter. Nemnda vurderte det som en klar mangel at sykehuset ikke hadde noen forebyggende tiltak mot trakassering av pasienter.

Sykehusets plikt til å forhindre trakassering

Når det gjaldt plikten til å forhindre trakassering, mente Diskrimineringsnemnda at sykehusets håndtering var tilstrekkelig. Den aktuelle avdelingen ved sykehuset tok tak i problemstillingen da den oppstod, både per e-post og i morgenmøter. Det sentrale for nemnda var om sykehuset hadde tatt tak i situasjonen da de fikk kjennskap til den, og om de iverksatte tilstrekkelige tiltak for å forhindre videre feilkjønning. Nemnda uttalte at plikten er en innsatsforpliktelse, ikke en resultatforpliktelse, slik at den var oppfylt selv om bruk av feil pronomen fortsatte å finne sted.

Denne avgjørelsen sier noe om terskelen for hva som skal til for at feil bruk av pronomen i helsevesenet rammes av pliktene til å forebygge og forhindre trakassering.

Nemda fastslår i saken at plikten til å forhindre feilkjønning i møte med helsevesenet er en innsatsforpliktelse, ikke en resultatforpliktelse. Ombudet mener likevel det må være en grense for hvor langt en kan si seg fornøyd med innsats som ikke resulterer i at trakasseringen opphører. Samtidig fastslår nemnda at det foreligger et klart krav til å forebygge, noe som ombudet vil påpeke at stemmer godt overens med likestillingsplikten helsevesenet har som offentlig myndighet. Se mer om LOS-plikten på side 25.

Feil pronomen i pasientjournal

Transpersoner kan oppleve at helsepersonell bruker feil pronomen om dem i pasientjournalen eller andre helserelaterte dokumenter der de omtales. Det klare utgangspunktet er at riktig pronomen skal brukes i slike dokumenter.

En pasientjournal skal inneholde korrekt informasjon, og en pasient har rett til innsyn i sin egen pasientjournal. Dette følger av [pasient- og brukerrettighetsloven § 5-1](#) og [helsepersonelloven § 41](#). Under visse forutsetninger har en pasient også rett til å kreve journalen rettet, eller kreve sletting av uriktige eller misvisende opplysninger i journalen. Dette følger av [pasient- og brukerrettighetsloven § 5-2](#) og [helsepersonelloven § 42](#) og [§ 43](#). Likestillingsplikten for offentlig sektor gjelder også i disse tilfellene. Bruk av riktig navn og pronomen er viktig for å tilby likeverdige helsetjenester til transpersoner.

I en sak fra Diskrimineringsnemnda, [DIN 20/299](#), vurderte nemnda om det er strid med forbudet mot diskriminering og trakassering på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, å omtale en pasient som *hen* i pasientjournalen, når dette ikke var pronomenet personen selv brukte. Pasienten opplevde dette som diskriminering, og mente at legen nektet å endre journalen til riktig pronomen da hun ba om det. Legen oppga at han ønsket å bruke et kjønnsnøytralt pronomen for å unngå å bruke feil pronomen om en transperson. Nemnda kom til at dette verken var diskriminering eller trakassering, og derfor ikke brudd på diskrimineringsregelverket. De la blant annet vekt på at pasientjournalen ikke ville være synlig for andre enn pasienten selv og legen.

I en sak som ble henlagt, [DIN 20/287](#), la nemnda også vekt på at pasientjournalen kun er synlig for pasienten selv og psykologen. I tillegg la de vekt på at psykologen hadde informert om fremgangsmåte for å endre ting i journalen ved utsendelse av kopi. Psykologen bestred ikke at feil pronomen var brukt om pasienten i journalen, men mente at pasienten hadde hatt oppfordring til å ta kontakt for å endre dette da psykologen hadde sendt vedkommende reglene for endring av journal.

Ingen av sakene omtalt over gir grunn til å tvile på at utgangspunktet fremdeles er at riktig pronomen skal benyttes i pasientjournaler og andre skriftlige dokumenter.

Oppsummering

Transpersoner skal omtales med riktig navn og pronomen, både i møte med helsevesenet og i sin pasientjournal og andre helserelaterte dokumenter.

Dersom du opplever at feil navn og pronomen brukes gjentakende i møte med helsevesenet, kan det være trakassering. Det er viktig at du forsøker å ta vare på skriftlig bevis og melder ifra til den ansvarlige helsevirksomheten. Helsevesenets reaksjon vil bli vurdert opp mot plikten til å forebygge og forhindre trakassering. Les mer om trakassering, og plikten til å forebygge og forhindre trakassering på side 23 og 24. Ta gjerne kontakt med ombudet for vurdering av saken din, samt hvordan en eventuelt kan klage til Statsforvalteren eller Diskrimineringsnemnda.

Dersom du opplever at feil navn og/eller pronomen er brukt i en pasientjournal, kan du be den aktuelle behandleren eller helseforetaket om å endre pasientjournalen. Om du får avslag på dette, ta gjerne kontakt med ombudet for veiledning om hvordan en eventuelt kan klage til Statsforvalteren eller Diskrimineringsnemnda.

TEMA:

LIKESTILT TILGANG TIL VARER OG TJENESTER

Transpersoners tilgang til garderober og toaletter er et svært betent tema. I sak [DIN 21/387](#) ble en transkvinne bedt om å forlate en campingplass, fordi hun benyttet seg av kvinne delen av sanitærfasilitetene (garderobe og toaletter).

Denne saken illustrerer hva diskrimineringsforbudet kan bety der nektingen av tilgang til sanitærfasiliteter, ved å henstille til bruk av feil garderobe/toalett eller å forlate campingplassen, samtidig innebærer en nekting av tilgang til varer og tjenester.

Diskrimineringsnemnda vurderte om forskjellsbehandlingen var lovlig etter unntaksadgangen. Nemnda fastslo at hensynet til andre gjester som reagerte negativt på transkvinnens bruk av kvinneavdelingen i sanitæranlegget og det økonomiske aspektet ved å miste kunder, var et legitimt og saklig formål. Allikevel var ikke forskjellsbehandlingen nødvendig, fordi eieren kunne ha forsøkt å løse saken med mindre inngripende tiltak enn å be transkvinnen forlate campingplassen. Nemnda nevnte for eksempel å gjøre gjestene oppmerksomme på diskrimineringsvernet og at det var et eget toalett med vask og lås i kvinneavdelingen, og at eieren kunne forklart gjestene at kvinnen kun brukte sanitæranlegget som alle andre. Etter dette konkluderte nemnda med at det å be transkvinnen om å bruke herreavdelingen eller forlate campingplassen var diskriminerende.

Nemnda tar ikke uttrykkelig stilling til om det i alle tilfeller er diskriminerende å nekte en transperson å bruke fasilitetene som er i samsvar med deres kjønnsidentitet. Ut fra nødvendighetsvurderingen forstår vi saken slik at det å nekte transkvinnen å bruke kvinneavdelingen i denne konkrete saken i seg selv var diskriminerende, blant annet fordi det fantes andre handlingsalternativer som var ikke-diskriminerende. I denne saken bestod sanitærfasilitetene av tre vaskeservanter i det som omtales som kvinneavdelingens fellesareal, og ellers avlukker med lås med vask, toalett og dusj. Det er derfor også kun tilfeller med tilsvarende fasiliteter som kan sies å være løst ved denne saken. I saker som likner, men der toaletter og garderober er utformet på andre måter, vil en kunne tenke seg et annet utfall av vurderingen.

Ombudet ser at vurderingen av tilgang til sanitærfasilitetene i praksis henger tett sammen med utformingen av de aktuelle fasilitetene. Alle vurderinger vil ta utgangspunkt i den aktuelle utformingen, men et generelt trekk virker å være at der det er avlukker, vil det være vanskeligere å anføre at forskjellsbehandlingen er lovlig.

Nemnda skriver i denne saken at det økonomiske aspektet ved å miste andre gjester fordi de reagerte negativt på at transkvinnen brukte garderoben/toalettene var en saklig grunn etter unntaksbestemmelsen. Ombudet ønsker å presisere at egne eller andres fordommer aldri i seg selv er saklig grunn etter unntaksbestemmelsen. Dette følger av forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven ([Prop. 81 L](#)

(2016-2017) side 118-119). Transpersoner har rett på ikke-diskriminerende tilgang til varer og tjenester, og denne saken kunne derfor også blitt vurdert etter [straffeloven § 186](#). Les mer om straffeloven på side 26.

Oppsummering

Vurderingen av transpersoners tilgang til toaletter og garderober vil alltid avhenge av en konkret vurdering i det enkelte tilfellet. I tilfeller der det finnes ikke-diskriminerende handlingsalternativ og toalett/garderoben er utformet på en måte slik at det eneste en gjør i fellesskap er å vaske hendene, skal det mye til før det er greit å bortvise en transkvinne fra kvinnegarderoben/-toalettet.



TEMA:

ANSETTELSESPROSESSER

Det er forbudt for arbeidsgiver å innhente informasjon om kjønnsidentitet i ansettelsesprosesser. Det gjelder både der arbeidsgiver selv stiller arbeidssøkeren spørsmål, eller på annen måte skaffer seg denne informasjonen. Den saken fra nemnda som vi skal gå igjennom her, viser at det også gjelder spørsmål som er formulert på en måte som kan gjøre det vanskelig å være helt sikker på hva arbeidsgiver egentlig spør om. Les mer om spørreforbudet på side 24.

I sak [DIN 21/720](#) ble en person på jobbintervju spurt om hun anså seg selv som «guttejente eller jentejente». Personen reagerte på spørsmålet, og ønsket ikke å svare, og så gikk intervjuet videre. Senere ble det gjennomført et oppfølgingsmøte med tillitsvalgte til stede, og saken ble klaget inn til Diskrimineringsnemnda av jobbsøkeren.

Nemnda skriver innledningsvis i sin vurdering at kunnskap om spørreforbudet og hvilke opplysninger det omfatter, bør være kjent for arbeidsgivere, og særlig en offentlig arbeidsgiver som den aktuelle i denne saken. I tillegg skriver nemnda at:

«Spørsmålet er objektivt sett egnet til å innhente opplysninger om kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk fra en arbeidssøker, selv om spørsmålets ordlyd objektivt sett ikke var særlig graverende. Spørsmålet er videre egnet til å innhente opplysninger i strid med lovens forbud fordi det, som nevnt, viser til stereotypiske kjønnskategorier. Nemnda har også lagt vekt på at arbeidssøkere er sårbare i en intervjusituasjon, det er typisk en forskjell i partenes styrkeforhold, og det kan oppleves som vanskelig å nekte å svare på spørsmål av frykt for at man gjør et dårlig inntrykk som medfører at man ikke får stillingen.»

Diskrimineringsnemnda kom til brudd på spørreforbudet i likestillings- og diskrimineringsloven § 30 første ledd bokstav e, og fastsatte et oppreisningsbeløp på 10 000 kroner til personen som hadde søkt stillingen. Som Diskrimineringsnemnda skriver, er arbeidssøkere sårbare i en intervjusituasjon. Vi vet at innhenting av opplysninger om kategoriene i lovens [§ 30 første ledd](#), som graviditet, funksjonsnedsettelse og kjønnsidentitet, kan føre til diskriminering i ansettelsesprosesser.

Oppsummering

Det er forbudt å innhente opplysninger om kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk i ansettelsesprosesser. I den aktuelle saken gjaldt det spørsmål om arbeidssøkeren anså seg selv som «guttejente eller jentejente». Dersom jobbsøkeren selv tar opp spørsmål om kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk under et jobbintervju, forbyr ikke loven at disse forholdene diskuteres.

Dersom du er usikker på om et spørsmål du er blitt stilt på intervju er lovstridig, oppfordrer vi deg til å ta kontakt med ombudets veiledningstjeneste.

TEMA:

HATEFULLE YTRINGER

Vi vet at mange transpersoner opplever å få hatefulle kommentarer og ytringer rettet mot seg, både ute i samfunnet og på digitale plattformer. Hatefulle ytringer kan både være trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven og straffbart etter straffeloven (mer om regelverket på side 23 og 26). Rammene for det strafferettslige vernet mot hatefulle ytringer blir diskutert av Høyesterett i en sak fra 2022, [HR-2022-1843-A](#), som vi gjennomgår her. Det er mange juridiske detaljer som kan gjøre det vanskelig å forstå dommen, men det mest sentrale er at ytringer som innebærer en grov nedvurdering av den utsatte enkeltpersonens eller gruppens menneskeverd på grunn av deres kjønnsidentitet, ofte vil rammes av straffelovens forbud mot hatefulle ytringer.

Saken gjaldt kommentarer som var skrevet av en person (tiltalte) mot en transperson (fornærmede) på facebook-veggen til en tredjeperson. Dialogen mellom tiltalte og fornærmede bar preg av å være en krangel, der også fornærmede kom med karakteristikk av tiltalte. Høyesterett var klare på at også den som deltar i en krangel er omfattet av diskrimineringsvernet. I denne saken var kommentarene skrevet på en lukket facebook-profil til en felles venn. Denne felles vennen hadde 585 facebook-venner som kunne lese det som ble skrevet, og Høyesterett vurderte det slik at dette oppfylte kravet om at ytringen var fremsatt offentlig. Ytringenes rekkevidde har en viss betydning for straffeutmålingen, men dommen illustrerer at også ytringer som når relativt få mennesker på en lukket facebook-profil kan rammes av forbudet mot hatefulle ytringer.

I den konkrete meningsutvekslingen kom tiltalte med flere kommentarer knyttet til fornærmedes kjønnsidentitet:

1. Perverse mannegriser som permalaiver at de er småpiker har vel strengt tatt ingen injurerende kraft
2. Tror du virkelig at et eneste menneske tror du er et kvinnemenneske og ikke en gubbe med rare fantasier
3. Det sagt er det uforståelig for meg at myndighetene fremdeles tillater at du har omsorgsansvar for barn
4. «B» eksisterer ikke. Det er en syk fantasi i Bs sinn

Høyesterett presiserer at det bare det de kaller «kvalifisert krenkende» utsagn som rammes av straffeloven § 185. I vurderingen av om noe er kvalifisert krenkende, la de særlig vekt på om ytringene inneholdt en grov nedvurdering av den utsatte enkeltpersonens eller gruppens menneskeverd på grunn av deres kjønnsidentitet. De uttalte også at bestemmelsen må tolkes i lys av ytringsfriheten, og at «det er en relativt rommelig margin for smakløse ytringer».

Høyesterett mente alle de fire utsagnene var kvalifisert krenkende, også sett i lys av de andre kommentarene i facebook-tråden. Vi vil i det videre gå gjennom vurderingen av det enkelte utsagnets straffbarhet.

Om straffbarheten for det første utsagnet sier Høyesterett:

«Etter min mening er svaret på dette ja. Kommentaren gir en svært nedsettende karakteristikk av fornærmede. Beskrivelsen av henne som en pervers mannegrisknytt seg direkte til hennes skifte av kjønn. Det er tiltalte som trekker inn kjønnsidentiteten hennes, uten at dette var noe tema innledningsvis i Facebook-tråden.

Tiltalte er i sin fulle rett til å uttrykke seg negativt om retten til kjønnskifte. Men det kunne han ha gjort uten å komme med grovt nedvurderende karakteristikk av transpersoner.»

Når det gjelder andre og tredje utsagn, sier Høyesterett:

«Selv om disse utsagnene isolert sett ikke er like grovt nedvurderende som den første kommentaren, er også disse etter mitt syn straffbare når de leses i sammenheng med den første kommentaren.»

Det presiseres i det videre at dette nok ligger i det nedre sjiktet for hva som er straffbart, og at disse utsagnene er straffbare når de tolkes i sammenheng med de andre kommentarene på tråden.

Når det gjaldt spørsmålet om det tredje utsagnet i det hele var knyttet til fornærmedes kjønnsidentitet, uttaler Høyesterett:

«Å bli stemplet som en som ikke er egnet til å ta seg av egne barn begrunnet i forhold rundt ens kjønnsidentitet, er en alvorlig anklage som gjelder grunnleggende egenskaper – menneskeverdet – ved en person. Sett i sammenheng med de andre kommentarene må det lede til at også denne ytringen rammes av straffeloven § 185.»

Tiltaltes forsvarer i saken argumenterte for at vernet etter straffeloven § 185 måtte tolkes mindre strengt når det gjaldt kjønnsidentitet enn andre grunnlag, for eksempel etnisitet, fordi sistnevnte følger av en FN-konvensjon som er tatt inn i norsk lov gjennom lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (MR-loven). Denne argumentasjonen gikk ikke Høyesterett med på, og de fastslo at vernet for kjønnsidentitet er like sterkt som for de diskrimineringsgrunnlagene som også følger av inkorporerte menneskerettskonvensjoner.

Denne saken illustrerer vurderingen av hatefulle ytringer etter straffeloven. I denne vurderingen er rekkevidden av utsagnene sentrale, ettersom det er en del av straffelovens ordlyd. Ombudet ønsker å presisere at det ved en vurdering av trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven, vil vurderingen gjøres etter andre kriterier. Derfor kan noe som ikke kvalifiserer som straffbart etter [straffeloven § 185](#), allikevel kvalifisere til trakassering etter [likestillings- og diskrimineringsloven § 13](#).

Oppsummering

Hatefulle ytringer og kommentarer mot transpersoner kan være straffbart etter [straffeloven § 185](#) om hatefulle ytringer, og etter likestillings- og diskrimineringsloven [§ 13](#) om trakassering.

Dersom du er usikker på om det du har opplevd kvalifiserer til hatytring etter straffeloven eller trakassering etter likestilling- og diskrimineringsloven, ta gjerne kontakt med ombudet. Det er ulike krav etter straffeloven og likestillings- og diskrimineringsloven, så det kan være lurt å vurdere hvilket spor som er mest hensiktsmessig å følge. For saker etter straffeloven om hatefulle ytringer på internett, har politiet en tipsportal på nett. Politiet vil vurdere om det aktuelle tipset er i strid med straffeloven. Du trenger ikke oppgi din egen kontaktinformasjon for å sende inn tips.

TEMA:

STRAFFBARE HANDLINGER MOTIVERT AV KJØNNSUTTRYKK ELLER KJØNNSIDENTITET

I en straffesak om grov kroppskrenkelse for Borgarting lagmannsrett i 2023 ([LB-2022-177859](#)), kom straffeskjerpelsene i straffeloven til anvendelse. Fordi flertallet la til grunn at fornærmedes kjønnsidentitet var motivasjon for volden som ble utført, ble straffen til tiltalte skjerpet (høyere/strengere).

Den tiltalte (den som utøvet volden) i saken var funnet skyldig i grov kroppskrenkelse i tingretten, og dømt til fengsel i 120 dager. Lagmannsretten var enig med tingretten i at kroppskrenkelsen var grov. Lagmannsrettens flertall la til grunn at volden var motivert av hensyn som nevnt i [straffeloven § 272 bokstav e](#), altså seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet.

Det var tvil i saken om hvorvidt den tiltalte var kjent med fornærmedes (den som ble utsatt for volden) seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet. Tiltalte selv hevdet, på tross av at han husket svært lite fra den aktuelle kvelden grunnet alkoholrus, at han ikke la merke til noe spesielt ved fornærmede, og ikke visste at hun var transperson. Flertallet i lagmannsretten mener allikevel, blant annet basert på bilder tatt etter voldshendelsen, at «enhver som observerte fornærmede på noenlunde nært hold forfra ville være klar over at hun fremstod som en transkvinne».

På grunn av det samlede bevisbildet, kom flertallet til at det var utvilsomt at fornærmedes fremtoning eller det tiltalte oppfattet som fornærmedes legning (seksuelle orientering), var motiverende for volden. Flertallet sier:

«Volden er «motivert av fornærmedes [...] seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk» selv om tiltalte ikke fullt ut hadde innsikt i fornærmedes kjønnsidentitet eller seksuelle orientering. Dette underbygges for så vidt av tiltaltes egen forklaring, da han etter å ha blitt spurt om sitt syn på homofile ble spurt om sitt syn på transpersoner, og svarte med spørsmålet om det ikke var det samme.»

At seksuell orientering, kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk var motiverende for volden, bidro til at kroppskrenkelsen tiltalte utøvde mot fornærmede ble regnet som grov. Grov kroppskrenkelse etter [straffeloven § 272](#) har en høyere strafferamme enn alminnelig kroppskrenkelse etter [straffeloven § 271](#).

Hvis du vil lese mer om hvordan straffbare handlinger motivert av noens kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk kan føre til strengere straffereaksjon, se side 26 om straffeloven.

Oppsummering

Denne saken viser at straffbare handlinger motivert av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er straffeskjerpende.



TEMA:

ERSTATNING FOR KASTRERING/STERILISERING

I to dommer fra 2020 ([LB-2018-154220](#)) og 2021 ([LB-2018-190131](#)) tar Borgarting lagmannsrett stilling til to erstatningskrav som omhandler det tidligere steriliserings-/kastningskravet for endring av juridisk kjønn, som gjaldt i Norge frem til 1. januar 2016, da [lov om endring av juridisk kjønn](#) trådte i kraft.

Disse dommene fastslår at det ikke foreligger alminnelig erstatningsrettslig ansvar for staten som konsekvens av kravene om sterilisering for endring av juridisk kjønn, verken for personer som ble sterilisert eller for de som på grunn av kravet ikke fikk endret sitt juridiske kjønn.

Sivilrettsforvaltningen (SFR) behandlet i 2024 fem søknader om rettferdsvederlag for transpersoner som ble sterilisert/kastret før Lov om endring av juridisk kjønn ble innført. Søknadene ble avslått av SFR til tross for at Helsedirektoratet anbefalte at det ble tilkjent rettferdsvederlag på kr 150 000 kr. SRF baserte avgjørelsene sine på at domstolen i LB-2018-154220 kom til at staten ikke hadde noen positiv plikt til å sørge for at transpersoner kunne endre juridisk kjønn uten å sterilisere seg før 2017. Med andre ord vil ikke rettferdsvederlag kunne supplere det manglende erstatningsansvaret på området. SRF kommenterte dette slik:

«Helsedirektoratet viser til erstatningsordninger i utlandet som transpersoner kan søke på, i henholdsvis Nederland og Sverige. I den forlengelse vil SRF bemerke at dersom myndighetene vil kompensere transpersoner som har fullført irreversibel sterilisering før 2016 for å endre juridisk kjønn i Norge, kan Stortinget vedta en egen vederlagsordning for denne gruppen.»

Oppsummering:

Selv om det ikke foreligger et erstatningsansvar for staten, slik sakene over viser, mener ombudet at det er gode grunner til å innføre en kompensasjonsordning. Dette er gjort for andre grupper som har vært utsatt for tvangssterilisering. En slik kompensasjonsordning vil si at staten verken trenger å erkjenne erstatningsansvar eller rettslig forpliktelse til å utbetale erstatning, men gjør det frivillig.

Ombudet sendte i 2020 brev til Justisdepartementet, der vi argumenterte for en kompensasjonsordning for personer som måtte gjennomgå sterilisering eller kastrering for å få endret juridisk kjønn. Etter avgjørelsene fra SFR har ombudet igjen kontaktet Helse- og omsorgsdepartementet, hvor vi ber om en ny vurdering av å innføre en kompensasjonsordning for denne gruppen.

DEL 2

Kort om relevant lovverk

I Norge har vi lovverk som skal gi transpersoner positive rettigheter og vern mot diskriminering. Dessverre er det slik at både forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven og lov om endring av juridisk kjønn er sparsommelige, og løser få konkrete rettslige problemstillinger som gjelder diskrimineringsvernet for transpersoner. Derfor blir det i praksis opp til enkeltindivider å bidra til avklaring av rettstilstanden, gjennom å klage til Diskrimineringsnemnda eller ta sakene inn for domstolene. Dette er en svakhet ved regelverket, både fordi det gir liten forutsigbarhet, og fordi det på områder som kjønnsidentitet, der få saker blir realitetsbehandlet i Diskrimineringsnemnda, forblir store hull av uavklart rettstilstand.

Regelverket som gjelder transpersoner og kjønnsidentitet, er fragmentert og finnes mange steder. Av den grunn har vi her trukket frem noen få relevante lover, og kort beskrevet hva de innebærer.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN

Forbud mot diskriminering

Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette står i likestillings- og diskrimineringsloven § 6, og refereres ofte til som diskrimineringsvernet eller diskrimineringsforbudet. [Forarbeidene](#) definerer begrepene på følgende måte:

- kjønnsidentitet: en persons selvopplevde kjønn
- kjønnsuttrykk: hvordan en person uttrykker seg gjennom oppførsel, klær utseende, språk og så videre

Det vil i praksis kunne være noe overlapp mellom de to diskrimineringsgrunnlagene, og i denne veilederen vil vi i all hovedsak fokusere på kjønnsidentitet.

Diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk gir et vern for transpersoner og intersexpersoner, og personer som opplever seg selv som verken mann eller kvinne. Dette følger av forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven ([Prop.81 L \(2016-2017\)](#)). På denne måten er det klart at ikke-binære er omfattet av begrepet kjønnsidentitet i loven.

Det presiseres videre i de nevnte forarbeidene at personer som har gjennomgått kjønnsbekreftende behandling eller er under slik behandling omfattes. Diskrimineringsvernet er ikke betinget av eventuelle diagnoser, eller hormonell og kirurgisk behandling. Vernet omfatter også en persons mentale kjønn eller selvopplevde kjønnsbilde. I tråd med forarbeidene legger ombudet til grunn en bred forståelse av begrepet kjønnsidentitet.

Diskrimineringsforbudet gjelder på alle samfunnsområder, og gjelder på alt fra en campingplass til i forsvaret og på arbeidsplassen. Diskrimineringsnemnda skal allikevel ikke håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold etter likestillings- og diskrimineringsloven, dette følger av [diskrimineringsombudsloven § 7](#).

Loven forbyr usaklig forskjellsbehandling knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag, og kjønnsidentitet er et av diskrimineringsgrunnlagene som listes opp i lovteksten. Vilåret om forskjellsbehandling betyr at en transperson behandles eller blir stilt dårligere enn en cisperson, og at grunnen til dette er personens kjønnsidentitet. Forskjellsbehandlingen må ha ført til skade eller ulempe, for eksempel ved tap av fordeler, økonomisk tap eller færre muligheter sammenliknet med andre i en tilsvarende situasjon.

Forskjellsbehandlingen kan allikevel være lovlig dersom den oppfyller unntaksvilkårene: da må forskjellsbehandlingen være saklig, nødvendig og forholdsmessig. Unntaksadgangen følger av [likestillings- og diskrimineringsloven § 9](#).

For å være saklig må forskjellsbehandlingen ha et legitimt formål, og være rimelig. Et eksempel er at man ikke kan være blind hvis man vil jobbe som pilot. Det legitime formålet vil i dette tilfellet være sikkerhet.

For at forskjellsbehandlingen skal være nødvendig, må det ikke finnes andre reelle alternativer enn forskjellsbehandling. I eksempelet med piloten vil det sannsynligvis ikke finnes andre reelle alternativer som kan kompensere for sikkerhetsrisikoen enn å avstå fra å ansette vedkommende.

Med at det ikke skal være uforholdsmessig inngripende menes at man skal man avveie formålet med forskjellsbehandlingen opp mot hensynet til den som blir forskjellsbehandlet, og vurdere hvilke hensyn som veier tyngst. Når det gjelder sikkerhetsargumentet og piloten, vil hensynet til sikkerhet i dette tilfelle veie tyngre enn ulempen for piloten å ikke få en jobb.

I arbeidsforhold gjelder det et ytterligere vilkår når forskjellsbehandlingen er direkte knyttet til blant annet kjønnsidentitet/uttrykk. Da må forskjellsbehandlingen være av avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket. Dette betyr at det er strengere vilkår for å tillate direkte forskjellsbehandling i arbeidslivet enn ellers på grunn av blant annet kjønnsidentitet/uttrykk.

Dersom alle disse vilkårene er oppfylt, kan forskjellsbehandling knyttet til et diskrimineringsgrunnlag allikevel lovlig. Dersom ett eller flere av vilkårene ikke er oppfylt, vil forskjellsbehandlingen være forbudt.

Forbud mot trakassering

Trakassering på grunn av kjønnsidentitet er forbudt. Dette følger av [likestillings- og diskrimineringsloven § 13](#). Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har som formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Det er ikke krav om at den som trakasserer har til hensikt å trakassere, eller at den kan observeres av en tredjepart. Det skal legges vekt på hvordan den som utsettes for det opplever det. Enkeltstående handlinger eller ytringer kan være trakassering, men det må være av en viss alvorlighetsgrad for å være trakassering etter loven.

For at en ytring skal være trakasserende, må ytringen være rettet mot en konkret person eller en konkret personkrets. Generelle ytringer rettet mot grupper vil ikke være trakassering i diskrimineringslovgivningens forstand.

I arbeidsforhold kan arbeidsgiver bli ansvarlig for trakassering enten ved at trakasseringen er begått av en som kan identifiseres med arbeidsgiver, eller at arbeidsgiver på noen måte kan bebreides. I disse tilfellene er det arbeidsgiver som må klages inn for Diskrimineringsnemnda.

Hatefulle ytringer på grunn av kjønnsidentitet kan også være straffbare etter straffeloven, se side 26.

Særlige regler i arbeidslivet

Arbeidsgivers plikt til å forebygge og søke å forhindre trakassering

Arbeidsgiver har en plikt til å forebygge og søke å forhindre trakassering på arbeidsplassen. Plikten gjelder innenfor arbeidsgivers ansvarsområde. Dette betyr at denne plikten i tillegg til å gjelde på arbeidsplassen og i arbeidstiden, også gjelder i forbindelse med aktiviteter som skjer i arbeidsgivers regi, eksempelvis julebord, jobbreiser og samlinger.

Plikten til å søke å *hindre trakassering* innebærer å ta tak i aktuelle utfordringer og varsler om trakassering, samt å finne ut hva som har skjedd, for å komme frem til en løsning. Formålet er å hindre at trakasseringen fortsetter.

Med plikten til å *forebygge trakassering* menes at arbeidsgiver iverksetter tiltak av forebyggende karakter, for eksempel iverksettelse av og utforming av retningslinjer for varsling av trakassering. Disse reglene følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13, sjette ledd. Man klage arbeidsgiver inn til Diskrimineringsnemnda for å få en vurdering av om denne plikten er brutt eller ikke i en konkret sak.

Spørreforbudet i ansettelsesprosesser – likestillings- og diskrimineringsloven § 30

Arbeidstakere har et særlig diskrimineringsvern, og likestillings- og diskrimineringsloven har et eget kapittel om regler i arbeidsforhold. I ansettelsesprosesser har den som søker stillingen et sterkt diskrimineringsvern, som kommer til uttrykk i [likestillings- og diskrimineringsloven § 30](#) om forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser.

Hensikten med regelen er å unngå at arbeidsgiver stiller spørsmål som er egnet til å innhente informasjon om noen utvalgte diskrimineringsgrunnlag. Dette er fordi en vet at kjennskap til disse forholdene vil kunne medføre diskriminering i vurderingen av kandidatene. Det er ikke noe problem dersom den som søker jobben selv tar opp disse tingene.

Det er et unntak fra spørreforbudet av [likestillings- og diskrimineringsloven § 30](#) andre ledd, men dette gjelder ikke for kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Etter Likestillings- og diskrimineringsloven skal at alle arbeidsgivere jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette gjelder også for seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidet innebærer å sørge for at personalpolitikken tar hensyn til at folk har ulike behov, og at praksisene ikke får urimelige utslag på bakgrunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Alle offentlige virksomheter og private virksomheter med mer enn 50 ansatte, må følge en firetrinns-metode i gjennomføringen av dette arbeidet:

- a. Undersøke hva som kan være risikofaktorer for diskriminering og hindringer for likestilling.
- b. Analysere hva som forårsaker problemene.
- c. Iverksette tiltak for å forbedre situasjonen.
- d. Vurdere resultatene av arbeidet.

Arbeidsgivere skal redegjøre for dette arbeidet i en likestillingsredegjørelse som skal gjøres offentlig. Aktivitets- og redegjørelsesplikten er et godt verktøy for arbeidsgivere i arbeidet med å ivareta og sikre sine skeive ansatte.

Denne plikten er det bare Likestillings- og diskrimineringsombudet som kan klage inn for Diskrimineringsnemnda, og da kan nemnda kun ta stilling til om redegjørelsen oppfyller lovens krav for redegjørelser. Tips gjerne ombudets veiledningstjeneste hvis du lurer på om en likestillingsredegjørelse er mangelfull.

Likestillingsplikten for offentlig sektor

Alle offentlige virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i all sin virksomhet. Dette følger av [likestillings- og diskrimineringsloven § 24](#). Denne plikten vil vi referere til som LOS-plikten.

LOS-plikten er en plikt som retter seg mot offentlig sektors utadrettede virksomhet. LOS-plikten gjelder for alle offentlige virksomheter og andre aktører som utøver offentlig myndighet og gjelder alle sider av virksomhetenes arbeid. Plikten er ikke begrenset til ren myndighetsutøvelse, men omfatter også utforming, tildeling og gjennomføring av tjenester, regelverksutforming, klagesaksbehandling, kommunikasjon, budsjettering og samfunnsplanlegging, osv. Den utfyller den likestillingsplikten som arbeidsgivere har overfor egne ansatte. I enkelte sammenhenger er disse to pliktene nokså tett sammenkoblet, men de må ikke forveksles med hverandre.

LOS-plikten sikrer at arbeidet det offentlige allerede gjør kommer hele befolkningen til gode. Dette betyr for eksempel at tjenestetilbudet man møter i det offentlige helsevesenet skal gi ikke-diskriminerende helsehjelp til skeive, og at helsevesenet skal fremme likestilling uavhengig av blant annet kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i sitt arbeid. Offentlige helseforetak skal i sitt arbeid bidra til likestilling mellom blant annet cispersoner og transpersoner, og sikre et likestilt og ikke-diskriminerende helsetilbud for alle. Det betyr også at alle Norges kommuner skal sørge for at transpersoner får likeverdige kommunale tjenester som andre, for eksempel i form av skole og eldreomsorg. Offentlige helseforetak skal i sitt arbeid bidra til likestilling mellom blant annet cispersoner og transpersoner, og sikre et likestilt og ikke-diskriminerende helsetilbud for alle.

LOS-plikten i [likestillings- og diskrimineringsloven § 24](#) er todelt. Den første delen er en aktivitetsplikt, mens den andre delen er en redegjørelsesplikt. For å lese mer om hva dette innebærer for offentlig sektor, se informasjon på våre nettsider.

STRAFFELOVEN

Hatkriminalitet er straffbare handlinger som er motivert av hat eller negative holdninger rettet mot en person eller gruppe på grunn av for eksempel kjønnsidentitet. Begrepet omfatter ytringer, men også vold, trusler, skadeverk, oppfordringer til straffbar handling eller hensynsløs atferd, for eksempel stalking.

Det er forbudt å komme med diskriminerende og hatefulle ytringer mot personer på grunn av deres kjønnsidentitet. Dette følger av [straffeloven § 185](#). På side 16 har vi omtalt en sak som gjelder terskelen for hva som er straffbart etter denne bestemmelsen.

Vilkårene i paragrafen om hatefulle ytringer er at den aktuelle ytringen må være diskriminerende eller hatefull, den må være fremsatt offentlig, og at den må være såkalt forsettlig (med vilje) eller grovt uaktsom. Med diskriminerende eller hatefull menes det å true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringeakt på grunn av deres kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Du kan lese mer om hva som ligger i vilkårene i bestemmelsen, og om bakgrunnen for skeives vern mot hatefulle ytringer, i rapporten «Skeiv rett» fra Norges Institusjon for Menneskerettigheter, side 22-24 (kapittel 4).

Det er også forbudt etter straffeloven å nekte en person varer eller tjenester på grunn av personens kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Dette følger av [straffeloven § 186](#).

Det er forbudt å utsette noen for konverteringsterapi. Dette følger av [straffeloven § 270](#), og [§ 270 a](#) om grov konverteringsterapi. Forbudet rammer den som krenker en annen ved å anvende psykoterapeutisk, medisinsk, alternativmedisinsk eller religiøst baserte metoder eller lignende systematiske fremgangsmåter i den hensikt å påvirke en annen person til å endre, fornekte eller undertrykke sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet.

I tillegg er det en skjerpende omstendighet [etter straffeloven § 77 bokstav i](#) dersom lovbruddet har sin bakgrunn i andres kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Det kan for eksempel medføre strengere straffutmåling ved trusler [etter straffeloven § 263](#) og [§ 264](#), krenkelser av privatlivets fred [etter straffeloven § 267](#), kroppskrenkelse [etter straffeloven § 271](#) og [§ 272](#), kroppsskade [etter straffeloven § 273](#) og [§ 274](#), eller skadeverk [etter straffeloven § 351](#) og [§ 352](#). Kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk kan også være vurderingstema [etter straffeloven § 174](#) om tortur begått av offentlig tjenestemann.

LOV OM ENDRING AV JURIDISK KJØNN

Personer som er bosatt i Norge og som opplever å tilhøre det andre kjønnnet enn det vedkommende er registrert med i Folkeregisteret, har rett til å få endret sitt juridiske kjønn. Dette følger av [lov om endring av juridisk kjønn § 2](#).

Endring av juridisk kjønn for barn følger av lovens § 4. Barn som har fylt 16 år kan selv søke om endring av juridisk kjønn, mens barn mellom 6 og 16 år må søke om endring av juridisk kjønn sammen med den eller de som har foreldreansvar for barnet. For barn under 6 år, er det et vilkår for endring av juridisk kjønn at barnet er født med usikker somatisk kjønnsutvikling. I disse tilfellene er det den eller de som har foreldreansvaret som søker om endring av juridisk kjønn på vegne av barnet.

I tillegg følger det av [§ 6 i](#) den samme loven, at det juridiske kjønnnet skal legges til grunn ved anvendelsen av andre lover og forskrifter. Dette gjelder ikke ved etablering av foreldreskap og foreldreansvar, der fødselskjønnet legges til grunn.

DEL 3

Avgjørelser fra domstolene og diskrimineringsnemnda

I denne oversikten har vi listet opp avgjørelser fra lagmannsrettene, Høyesterett og Diskrimineringsnemnda fra perioden 2019 til 2024.

SAKER FOR DE ALMINNELIGE DOMSTOLENE 2019-2023

[LB-2018-154220](#): Krav om sterilisering for endring av juridisk kjønn (avsagt 2020). Se omtale av dommen på side 20.

[LB-2018-190131](#): Erstatning for sterilisering (avsagt 2021). Se omtale av dommen på side 20.

[HR-2022-1843-A](#): Hatefulle ytringer etter straffeloven § 185 (avsagt 2022). Se omtale av dommen på side 16.

[LB-2022-177859](#): Straffeskjerpelse ved vold motivert av fornærmedes kjønnsidentitet (avsagt 2023). Se omtale av dommen på side 18.

SAKER FOR DISKRIMINERINGSNEMNDA 2019-2023

En klagesaksprosess starter med at Diskrimineringsnemnda mottar en klage om diskriminering, trakassering eller gjengjeldelse. Du finner mer informasjon om klagesaksprosessen på nettsidene til [Diskrimineringsnemnda](#). Her vil vi kort forklare de ulike utfallene en klagesak kan få.

Når en sak skal avgjøres, blir den tatt opp i et nemndmøte. Dersom Diskrimineringsnemnda kommer til at saken er et brudd på regelverket, fatter den normalt et vedtak om brudd. Brudd på regelverket betyr at Diskrimineringsnemnda har konkludert med at den som er innklaget har brutt likestillings- og diskrimineringsloven. Dette får virkning som en rettskraftig dom dersom det ikke bringes inn for de ordinære domstolene innen søksmålsfristen på 3 måneder. I saker der innklaget er et offentlig organ som har fattet et vedtak, som Diskrimineringsnemnda mener er diskriminerende, kan nemnda normalt kun avgi en uttalelse om at innklagede har brutt likestillings- og diskrimineringsloven. En uttalelse er ikke bindende på samme måte som et vedtak.

Dersom nemnda kommer til at saken ikke innebærer brudd på regelverket, avsier de en uttalelse om dette. En slik uttalelse er endelig, noe som betyr at ingen av partene kan klage på den eller få den

overprøvd hos domstolene i en sak mot Diskrimineringsnemnda. Uttalelsen kan likevel klages inn for Sivilombudet og klager kan, uavhengig av nemndas uttalelse, reise søksmål for domstolene mot innklagede om samme forhold som er behandlet av nemnda.

Mange saker blir henlagt eller avvist og dermed ikke behandlet i nemndmøte.

Avvisning er aktuelt dersom de prosessuelle vilkårene for å bringe saken inn for nemnda ikke er oppfylt. Det kan for eksempel være at saken er under behandling hos politiet, eller at saken allerede er avgjort av en domstol. Nemnda kan også avvise en sak dersom saksforholdet ligger mer enn tre år tilbake i tid.

Henleggelse er aktuelt i de tilfellene saken er av helt bagatellmessig art, det er åpenbart at forholdet ikke er i strid med diskrimineringsregelverket eller det ikke er mulig å få saken tilstrekkelig opplyst til at nemnda kan realitetsbehandle den.

I de tilfellene der Diskrimineringsnemnda under saksforberedelsen vurderer at det er aktuelt å avvise eller henlegge saken, blir partene varslet om dette og får mulighet til å gi sine merknader før nemnda tar endelig stilling til om saken skal avvises eller henlegges.

I noen tilfeller trekker klager saken for nemnda. Da blir sakene avsluttet uten avgjørelse. Nemnda avslutter også noen saker på grunn av manglende oppfølging fra klager.

Under har vi laget en liste over alle saker som er avgjort av Diskrimineringsnemnda som gjelder grunnlagene kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. For at det skal være enklere å finne fram i oversikten, har vi kategorisert sakene etter samfunnsområde. Vi har skrevet i tittelen på saken hvilke resultat nemnda kom til: brudd/ikke brudd/henlagt/avvist/.

Arbeidsliv

DIN 21/720 – rekruttering – brudd på spørreforbudet – tilkjent oppreisning

Saken gjaldt brudd på spørreforbudet i et intervju, spørsmål om «guttejente eller jentejente». Les om avgjørelsen på side 15.

DIN 18/140 – rekruttering – ikke brudd på diskrimineringsvernet

Saken gjaldt spørsmål om diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Klager mente at innklaget diskriminerte ham da han ikke ble innkalt til to intervjuer i kommunen. Diskrimineringsnemnda kom fram til at det ikke forelå tilstrekkelig grunn til å tro at kommunen hadde vektlagt klagers kjønnsidentitet i ansettelsesprosessene.

DIN 19/273 – spørsmål om trakassering i arbeidsforholdet – ikke brudd på trakasseringsforbudet

Saken gjaldt spørsmål om en kommunal avdelingsleder hadde trakassert en kollega på grunn av kjønnsidentitet. Innklagede erkjente å ha kommet med tre enkeltuttalelser. Nemnda konkluderte etter en samlet vurdering av den subjektive opplevelsen til klager og en objektiv vurdering av uttalelsene, at uttalelsene ikke kunne regnes som trakassering i lovens forstand. Selv om nemnda kom til at det ikke var trakassering i lovens forstand, kom nemnda med en viktig uttalelse:

«Personer som gjennomgår kjønnsbekreftende behandling er i en sårbar posisjon, noe som generelt taler for at kollegaer, og spesielt ledere, viser ekstra forsiktighet og hensynsfullhet i denne perioden. Nemndas vurdering er likevel at uttalelsene til B objektivt sett ikke var av en slik karakter at det kan anses som trakassering etter § 8.»

Helsetjenester

DIN 22/269 – trakassering – brudd/ikke brudd

Saken gjaldt sykehusets plikt til å forebygge og plikt til å søke og hindre trakassering da en pasient ble feilkjønnnet flere ganger. Delvis brudd. Se mer på side 11.

DIN 20/299 – feilkjønnning i journal – ikke brudd på trakasseringsforbudet

Saken gjaldt påstand om diskriminering av transkvinne på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. En fastlegevikar skrev «hen» i pasientjournal selv om dette ikke var pronomenet pasienten brukte. Nemnda kom til at det ikke var diskriminering, og la vekt på at det kun var pasienten og legen som hadde tilgang til journalen.

DIN 22/313 – privat sykehus – kjøp av helsetjenester – ikke brudd på diskrimineringsvernet

Denne saken gjaldt brystkirurgi, og gjaldt påstand om at klager var blitt diskriminert på grunn av kjønn og kjønnsidentitet ved at hun ble nektet kjøp av brystkirurgi ved en privat klinikk som tilbyr dette. Nemnda kom til at klager ble forskjellsbehandlet, men at forskjellsbehandlingen var lovlig. Nemnda la avgjørende vekt på at klinikken ikke kunne tilby klager en forsvarlig medisinsk behandling fordi ingen av kirurgene ved klinikken hadde erfaring med brystkirurgi på transkvinner.

I denne saken, og de to sakene fra samme år som omhandler samme saksforhold (22/315 og 22/321 omtalt under), viser Nemnda til og siterer en gammel avgjørelse fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, [LDO 15/2243](#).

DIN 22/315 – privat sykehus – kjøp av helsetjenester – ikke brudd på diskrimineringsvernet

Saken gjaldt brystkirurgi. Klageren var en transkvinne som ønsket å gjennomføre en brystoperasjon ved en privat klinikk, men fikk avslag med henvisning til de strenge retningslinjene for kjønnsbekreftende kirurgi. Nemnda kom til at klager ble forskjellsbehandlet på grunn av kjønnsidentitet, men vurderte forskjellsbehandlingen som lovlig fordi privatklinikken hadde en medisinsk faglig begrunnelse for hvorfor de ikke tilbød brystkirurgi til denne pasientgruppen som nemnda vurderte å være saklig, nødvendig og forholdsmessig. Denne saken, og de to sakene fra samme år som omhandler samme saksforhold (22/313 og 22/321).

DIN 22/321 – privat sykehus – kjøp av helsetjenester – ikke brudd på diskrimineringsvernet

Denne saken gjaldt brystkirurgi, og gjaldt påstand om at klager var blitt diskriminert på grunn av kjønn og kjønnsidentitet ved at hun ble nektet kjøp av brystkirurgi ved en privat klinikk som tilbyr dette. Nemnda kom til at klager ble forskjellsbehandlet, men at forskjellsbehandlingen var lovlig. Nemnda la avgjørende vekt på at klinikken ikke kunne tilby klager en forsvarlig medisinsk behandling fordi ingen av kirurgene ved klinikken hadde erfaring med brystkirurgi på transkvinner. Denne saken, og de to sakene fra samme år som omhandler samme saksforhold (22/313 og 22/315).

DIN 21/25 – fastlege – feilkjønnning – spørsmål om diskriminering og trakassering – henlagt

Saken gjaldt påstand om diskriminering og trakassering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk ved behandlingen av klager ved et legekontor, i form av at vikarlegen nektet henne medisin og feilkjønnnet henne. Nemnda skriver:

«Saken ble henlagt som åpenbart ikke i strid med diskrimineringsregelverket, da det ikke forelå dokumentasjon på at klagers kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk var vektlagt av legen i dennes behandling av klager.»

DIN 21/155 – fastlege – feilkjønnning – spørsmål om trakassering – henlagt

Saken gjaldt spørsmålet om en pasient hadde blitt diskriminert på grunn av kjønnsidentitet under et legebesøk. Personen mente at hun/han var blitt omtalt som “den” i en legeerklæring. Nemnda skriver:

«Nemndlederen har besluttet å henlegge saken fordi forholdet åpenbart ikke er i strid med regelverket. Slik nemndlederen vurderer saken, er det klart at ordet «dens» i legeerklæringen referer seg til sykdommen som er omtalt like før i setningen, og ikke gjelder A som person. Det er derfor klart at ordbruket ikke innebærer diskriminering etter diskrimineringslovgivningen.»

DIN 20/287 – konsultasjon hos psykolog – spørsmål om trakassering under behandling – henlagt

Saken gjaldt påstand om diskriminering og trakassering av transkvinne på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, ved en uttalelse om at «alle kvinner har en vagina» fra klagers psykolog i en terapitime. Saken gjaldt også at psykologen ved noen tilfeller feilkjønnnet klager i pasientjournalen. Saken ble henlagt med følgende begrunnelse:

«Nemndlederen har besluttet å henlegge saken fordi forholdet åpenbart ikke er i strid med regelverket. Trakassering er et begrep i likestillings- og diskrimineringsloven, der vurderingstema er om ytringen har som formål eller virkning å være krenkende, nedverdiggende eller ydmykende. Etter nemndlederens mening overstiger utsagnet, ved en objektiv vurdering av alvorlighetsgrad, ikke grensen for trakasserende ytring. Det er dessuten fremsatt i en terapeutisk sammenheng av en fagperson. Nemndlederen har ikke faglige forutsetninger for å vurdere om et slikt utsagn er konstruktivt, og derfor hører hjemme i terapi. Når det gjelder bruk av personlig pronomen i pasientjournal, har psykologen bedt A om å kontakte henne direkte med forespørsel om retting av denne. Nemndlederen anser heller ikke at sporadisk bruk av feil kjønn i pasientjournal overstiger grensen for hva som regnes som diskriminering.»

Se mer om denne saken på side 12.

DIN 19/103 – fertilitetsbehandling – henvist til et annet sykehus – åpenbart ikke i strid med regelverket – henlagt

Saken gjaldt avslag på fertilitetsbehandling ved et helseforetak og ble henvist til Rikshospitalet. Helseforetaket anførte at avslaget var en konsekvens av sakens kompleksitet og mangel på sæd ved fertilitetsklinikken. De viste også til at Rikshospitalet har best kompetanse vedrørende kjønnsbekreftende behandling. Saken ble henlagt av Diskrimineringsnemnda med følgende begrunnelse:

«Slik nemndlederen vurderer saken, var B helseforetak sin vurdering av klager og påfølgende henvisning begrunnet med medisinsk faglig hensyn, og denne vurderingen er åpenbart ikke i strid

med de bestemmelser som er nevnt i lovens § 1 annet ledd fordi de mente den åpenbart ikke var i strid med diskrimineringsregelverket.»

DIN 22/1210 – ingen rettslig klageinteresse – avvist

Saken ble avvist fordi vilkårene for å behandle saken ikke var oppfylt. Klager hadde ikke rettslig klageinteresse, da behandlingstilbudet det ble klaget over ikke var aktuelt for vedkommende.

Medier og sosiale medier

DIN 21/539 – dikt publisert i avis - spørsmål om trakassering – henlagt

Saken gjaldt spørsmål om klager hadde blitt utsatt for diskriminering og/eller trakassering på grunn av kjønnsidentitet, da hun mente at et dikt som var publisert i en lokalavis var rettet mot henne. Nemndlederen henla saken fordi forholdet det var klaget over åpenbart ikke var i strid med diskrimineringsregelverket. Slik nemndlederen vurderer saken er det klart ikke sannsynliggjort at A har blitt diskriminert eller trakassert på grunn av kjønnsidentitet.

DIN 21/540 – dikt publisert i avis - spørsmål om trakassering – henlagt

Saken gjaldt spørsmål om klager hadde blitt utsatt for trakassering på grunn av kjønnsidentitet, fordi hun mente at et dikt som var publisert i en lokalavis var rettet mot henne. Klager hadde oppgitt forfatteren av diktet som den ansvarlige for den påståtte ulovlige handlingen. Nemndlederen henla saken fordi forholdet det var klaget over åpenbart ikke var i strid med diskrimineringsregelverket.

DIN 20/255 – avisinnlegg – spørsmål om trakassering – henlagt

Saken gjaldt påstand om trakassering i forbindelse med at B avis har trykket/publisert transfobiske innlegg. Klageren mente at dette var utslag av diskriminering på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, begrunnet med at det i innlegget bevisst brukes feil pronomen ved omtale av henne, at det påstås at hun ikke er kvinne og at hennes kjønnsidentitet er en løgn. Nemndlederen besluttet å henlegge saken fordi det påklagede forholdet åpenbart ikke er i strid med regelverket. Nemnda skriver:

«Slik nemndlederen vurderer saken, overstiger B avis avgjørelse om å publisere de aktuelle innleggene klart ikke grensen for hva som rettslig sett kan anses som trakassering. I tillegg kommer at B avis rolle i denne saken er begrenset til å publisere utenforstående forfatteres meninger og holdninger, og klageren er ikke identifisert.»

DIN 23/591 – artikkel publisert i avis – spørsmål om diskriminering – avvist

Klager viste til en artikkel om innklagede publisert i Dagens Næringsliv, og mente innklagede diskriminerte på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og alder. Nemndlederen besluttet å avvise saken fordi vilkårene for å behandle saken ikke var oppfylt. Klager var ikke part eller hadde rettslig klageinteresse, jf. diskrimineringsombudsloven § 8.

DIN 20/431 – kronikk publisert i avis – spørsmål om diskriminering – avvist

Saken gjaldt påstand om diskriminering av transkvinne på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, ved at en avis hadde publisert en kronikk som ifølge klager kunne tas til inntekt for at avisen mente at transkvinner egentlig er menn. Nemndlederen besluttet å avvise saken da klager manglet rettslig klageinteresse i forhold til spørsmålet.

DIN 20/433 – sosiale medier – innlegg – spørsmål om trakassering og diskriminering – henlagt

Saken gjaldt påstand om diskriminering og trakassering på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, i forbindelse med at politiet i en Twittermelding og i muntlig omtale av A har feilkjønnnet henne. Nemnda skriver:

«Slik nemndlederen oppfatter saken, anfører A at politiet har brukt feil kjønn ved omtale av henne. Påstanden knytter seg til politiets Twitter-melding som ble lagt ut etter tips fra publikum, og til polititjenestepersoners muntlige omtale av A. (...) Nemndlederen har besluttet å henlegge saken. Beslutningen har sammenheng med at forholdet åpenbart ikke er i strid med regelverket, og at saken etter bevisets stilling ikke lar seg opplyse tilstrekkelig. Nemndlederen legger til grunn at nevnte Twitter-melding ble postet før politiet oppsøkte A, altså på et tidspunkt der en ikke hadde noen forutsetninger for å vite noe om kjønnnet til den tipset omhandlet. På denne bakgrunn er det klart ikke sannsynliggjort at diskriminering eller trakassering i forbindelse med Twitter-meldingen har funnet sted. Når det gjelder polititjenestepersonenes muntlige omtale av A, vurderer nemndlederen at en ren påstand om diskriminering/trakassering ikke er tilstrekkelig til å konstatere brudd på diskrimineringsregelverket. Siden det er uklart hva som ble sagt og det ikke finnes noen dokumentasjon som kan kaste lys over dette, er det usannsynlig at videre behandling av saken vil munne ut i et faktum som kan legges til grunn for nemndas vurdering av spørsmålet om diskriminering og/eller trakassering. Nemndlederen vurderer derfor at denne delen av saken skal henlegges etter alternativet «etter bevisets stilling ikke lar seg opplyse tilstrekkelig».

DIN 21/108 – sosiale medier – innlegg – spørsmål om trakassering – henlagt

Saken gjaldt påstand om trakassering på grunn av kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk i et innlegg på Facebook. Facebook-innleggets innhold er ikke gjengitt. Saken gjaldt en påstand fra klager om at hun er trakassert i et innlegg på Facebook på grunn av hennes kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk, ved at hun er omtalt som mann. Fra nemndas avgjørelse:

«Nemndlederen besluttet å henlegge saken fordi det påklagede forholdet åpenbart ikke er i strid med regelverket. Om det foreligger trakassering i rettslig forstand, beror på en konkret vurdering av om det foreligger en handling eller ytring av et visst alvor eller omfang, som har som formål eller virkning å være krenkende, nedverdiggende eller ydmykende, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 andre ledd. Slik nemndlederen vurderer saken, overstiger innklagedes uttalelser i innlegget på Facebook klart ikke grensen for hva som rettslig sett kan anses som trakassering. Nemndleder vektlegger i denne sammenhengen også at klagen gjelder et enkeltstående innlegg på Facebook.»

DIN 22/173 – ytring på plakat – spørsmål om trakassering – henlagt

Saken gjaldt spørsmål om en ytring på en plakat var trakassering på grunn av kjønnsidentitet. Nemndleder vurderte at utsagnet det ble vist til, var en ytring som gjaldt en gruppe, og ikke enkeltpersoner. Ytringen ble derfor klart ikke rammet av trakasseringsforbudet i likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Politi, rettsvesen og soning

DIN 23/138 – soning – spørsmål om trakassering – henlagt

Saken gjaldt påstand om trakassering på grunn av kjønnsidentitet, påstand om gjengjeldelse som følge av tidligere klagesaker klager hadde sendt til Diskrimineringsnemnda og diskriminering på grunn av religion og livssyn. Hva gjaldt trakassering på grunn av kjønnsidentitet, anførte klager blant annet at kjønnsidentitet hadde vært et tema i dialog med fengselet selv om hun ikke ville det selv. Fengselet anførte at det var nødvendig å snakke om kjønnsidentitet, da det var av betydning for bytte av juridisk kjønn og for tilrettelegging av straffegjennomføringen.

Klagen ble henlagt fordi nemndleder med bakgrunn i innsendt bevis fant at det påklagede forholdet åpenbart ikke var i strid med regelverket.

DIN 20/169 – behandling hos politi – hatefulle ytringer – henlagt

Saken gjaldt spørsmål om diskriminering på grunn av kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og livssyn ved at B politidistrikt henla klagers anmeldelser mot hans tidligere samboer for hatefulle ytringer, hensynsløs atferd og tyveri/underslag og ved manglende klagemulighet på et ilagt besøksforbud. Nemndlederen besluttet å henlegge saken fordi forholdet åpenbart ikke var i strid med regelverket. Etter nemndlederen vurdering var det ikke holdepunkter for at As kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller livssyn hadde vært en del av vurderingen til politiet.

DIN 20/76 – politi – spørsmål om diskriminering i forbindelse med utvisning – henlagt

Saken gjaldt spørsmål om diskriminering og trakassering på grunn av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og funksjonsnedsettelse i forbindelse med en politikontroll og opprettelse av utvisningssak. Nemndlederen besluttet å henlegge saken fordi forholdet åpenbart ikke er i strid med regelverket, og viser blant annet til at klager ikke fremla konkrete opplysninger eller dokumentasjon som ga grunn til å tro at politiet la avgjørende vekt på klagers kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og funksjonsnedsettelse i forbindelse med saksforberedelse av utvisningssaken.

DIN 24/365 – Rettsvesen og politi – avvist

Klagen hadde to deler, som begge ble avvist, men av forskjellige grunner. Den ene delen av klagen ble avvist fordi den rettet seg mot behandlingen av en straffesak i tingretten. Domstolens virksomhet omfattes ikke av nemndas håndhevingsområde, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 femte ledd, jf. § 7. Den andre delen av klagen omhandlet politiets manglende evne til å håndtere etterforskningen av saken, men var ikke knyttet til diskrimineringsregelverket, og ble avvist av denne årsak.

Utdanning

DIN 19/121 – veiledning – veileder – spørsmål om diskriminering – henlagt

Saken gjaldt påstand om diskriminering på grunn av etnisitet, alder, politisk syn, kjønnsidentitet og medlemskap i fagforening i forbindelse med at A blant annet har fått dårligere veiledning enn andre, norske studenter på NTNU. Nemnda henla saken, med følgende begrunnelse:

«Nemndlederen har besluttet å henlegge saken fordi forholdet åpenbart ikke er i strid med regelverket. Slik nemndlederen vurderer saken, er det ikke dokumentasjon eller opplysninger i saken som gir grunn til å tro at A har fått dårligere veiledning enn andre. NTNU har på sin side sendt inn dokumentasjon som tilsier at klager har hatt en krevende oppførsel ved universitetet, samtidig som han har fått et veiledningstilbud på lik linje med andre studenter.»

DIN 19/255 – karakterer – veileder – veiledning – spørsmål om diskriminering – henlagt

Saken gjaldt påstand om diskriminering på grunn av etnisitet, alder, politisk syn, kjønnsidentitet og medlemskap i fagforening, i forbindelse med at A ikke fikk karakter på et sommerprosjekt i 2006-2008, samtidig som de andre medstudentene fikk det. Saken gjaldt også spørsmål om øvingslæreren i emnet [emnenavn] diskriminerer A, siden han ikke fikk like god veiledning som de andre studentene. Spørsmålet som omhandlet sommerprosjektet ble henlagt fordi forholdet lå langt mer enn tre år tilbake i tid, uten at det forelå særlige omstendigheter som ga grunnlag for realitetsbehandling på tross av at fristen var utløpt. Om den resterende delen av saken, skriver nemnda:

«Nemndleder har besluttet å henlegge delen av saken som gjelder spørsmål om øvingslæreren i [emnenavn] diskriminerer A, fordi forholdet åpenbart ikke er i strid med regelverket. A har ikke fremlagt dokumentasjon eller gitt opplysninger som gir grunn til å tro at han får dårligere veiledning enn andre studenter ved NMBU. Klagers påstand om diskriminering er ikke nok til å oppfylle hans bevisbyrde etter likestillings- og diskrimineringsloven § 37.»

DIN 19/255 – veileder – spørsmål om diskriminering – avvist – eldre enn tre år

Saken ble avvist pga. tidsfrist (forholdet lå for langt tilbake i tid), og henlagt pga. åpenbart ikke i strid. Saken gjaldt spørsmål om diskriminering i forbindelse med at klager fikk dårligere veiledning enn andre på studiet. Klager mente seg også diskriminert som følge av at han ikke fikk karakter på et sommerprosjekt. Ettersom sommerprosjektet skjedde i 2006-2008, besluttet nemndlederen å avvise denne delen av saken. Videre hadde klager ikke fremlagt dokumentasjon eller gitt opplysninger som ga grunn til å tro at han fikk dårligere veiledning enn andre. Nemndlederen besluttet derfor å henlegge saken, fordi forholdet åpenbart ikke var i strid med diskrimineringsregelverket.

Varer og tjenester

DIN 21/387 – campingplass – utkastelse – brudd og ikke-brudd på diskrimineringsvernet

Saken gjaldt diskriminering av en transkvinne på en campingplass, da hun ble nektet å bruke garderobe/toalett. Se mer på side 13.

DIN 22/1351 – konsert – spørsmål om diskriminering ved utkastelse – henlagt på bevistes stilling

Klager mente at hun ble kastet ut av en konsert på Telenor Arena på grunn av sin kjønnsidentitet. Vekterne anførte på sin side at årsaken til at klager ble bedt om å forlate arenaen var fordi hennes alkoholpåvirkning fremsto stigende, og fremla hendelseslogg og beskrivelse fra vekter. Nemnda skriver:

«Det var ikke tilstrekkelige holdepunkter i saken som underbygget at klager ble kastet ut av konserten på grunn av hennes kjønnsidentitet. Saken ble derfor henlagt som åpenbart ikke i strid med regelverket.»

DIN 19/349 – uteliv - spørsmål om diskriminering ved utkastelse – henlagt

Klager anførte at hun ble kastet ut av et utested uten saklig grunn, og mente grunnen måtte være hennes kjønnsuttrykk. Nemnda skriver:

«Nemndlederen har besluttet å henlegge saken fordi den etter bevisets stilling ikke lar seg opplyse tilstrekkelig. Slik nemndlederen vurderer saken, foreligger det ikke indikasjon på at diskriminering har funnet sted, ut over klagers egen påstand. En ren påstand fra den som mener seg diskriminert er derimot ikke tilstrekkelig for å kunne konstatere brudd på diskrimineringsregverket.»

Utenfor nemndas mandat

DIN 24/792 – familieliv – rent personlige forhold – avvist

Klagen ble avvist fordi den rettet seg mot klagers ektefelle. Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder ikke familieliv og andre rent personlige forhold, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 67.

DIN 22/1039 – familieliv/rent personlige forhold – avvist

Nemndleder besluttet å avvise saken fordi vilkårene for å behandle saken ikke var oppfylt. Diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd fastslår nemlig at Diskrimineringsnemnda ikke skal håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold etter likestillings- og diskrimineringsloven. Forholdene det var klaget på var både preget av svært privat karakter og direkte knyttet til rent personlige forhold som preget parternes nære familie.

DIN 21/659 – Stortingets virksomhet – lover – avvist

Klagen gjaldt påstand om diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og politisk syn knyttet til barneloven § 35. Saken ble avvist fordi nemndas mandat ikke omfatter Stortingets virksomhet, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 siste ledd.

ETTERORD

Likestillings- og diskrimineringsombudet har for andre gang gjort en gjennomgang av retts- og forvaltningspraksis om kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Vi ser et klart behov for veilederen, og får stadig tilbakemeldinger om at den blir flittig brukt.

Så vidt ombudet kan se er ikke-binære personer fremdeles i liten grad representert i retts- og forvaltningspraksis. Det er mulig mangelen på en tredje juridisk kjønnskategori gjør at det hersker en misforståelse om at binære og ikke-binære transpersoner har ulikt diskrimineringsvern. Ombudet ønsker derfor å fremheve at ikke-binære er omfattet av diskrimineringsvernet for transpersoner. For mer om dette, se regelverksskapittelet om likestillings- og diskrimineringsloven.

En annen betraktning etter gjennomgangen av saker, er at diskrimineringsvernet har sine begrensninger. Når en person klager en sak inn til Diskrimineringsnemnda, vil den saken ofte bare være toppen av isberget. Mange vil for eksempel ha opplevd feilkjønn i helsevesenet tidligere, enten av samme behandler, andre behandlere eller annet personale. Ofte vil det være vanskelig å bevise denne type feilkjønn, særlig om det skjer i muntlig dialog, og den aktuelle diskrimineringssaken, ofte mot én behandler eller ett behandlingssted, vil kunne komme til kort. Vi ser også at Diskrimineringsnemnda fremdeles ikke går inn i helsefaglige og medisinske vurderinger.

Ombudet vil etter årets gjennomgang av nye saker, bemerke at sakstilfanget på disse to diskrimineringsgrunnlaget for Diskrimineringsnemnda fremdeles er lavt. Som nevnt i innledningen kan det være sammensatte årsaker som forklarer dette. Ombudet mener rettighetsinformasjon og veiledning til enkeltpersoner som har blitt utsatt for diskriminering, i tillegg til god og tilgjengelig informasjon om klageadgangen, er to viktige virkemidler for å sikre at relevante diskrimineringssaker faktisk blir klaget inn til Diskrimineringsnemnda.

Den manglende gjennomgangen av annen lovgivning i forbindelse med innføringen av lov om juridisk kjønn og diskrimineringsvernet for grunnlagene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk gjør at en rekke sentrale rettslige problemstillinger blir overlatt til avklaring som diskrimineringsspørsmål. Problemet opprettholdes når problemstillinger som gjelder skeive generelt og transpersoner mer spesifikt blir oversett i arbeid med nye lover og forskrifter. Dette får særlig konsekvenser for transpersoners reelle diskrimineringsvern der diskrimineringsvernet står i konflikt med annen lovgivning. En konsekvens av dette er at gruppen får en økt belastning fordi mange og sentrale spørsmål må løses gjennom klager til Diskrimineringsnemnda, det medfører en økt belastning for individene som må klage inn saker som er rettslig uavklart, og gjør at mange viktige spørsmål forblir rettslig uavklarte. Dette gjelder blant annet bioteknologiloven og barneloven.

Vi håper at veilederen vil være til nytte for deg som leser. For alle problemstillingene som ikke er avklart, eller dersom du lurer på om du eller noen du kjenner har blitt diskriminert, ta gjerne kontakt med ombudet på telefon **23 15 73 00** eller via vårt digitale kontaktskjema.

REFERANSER

Anderssen, Norman, Helga Eggebø, Elisabeth Stubberud og Øystein Holmelid (2021) «Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020». Bergen: Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.

European Union Agency for Fundamental Rights (2020) "EU-LGBTI II: A long way to go for LGBTI equality". Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Hellum, Anne (2021) «Individets vern mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk: et vern på majoritetens premisser?» side 306-343 i: Hellum, Anne og Anniken Sørli (red.) Frihet, likhet og mangfold – Kjønnsidentitet og seksuell orientering i rettslig, medisinsk og samfunnsvitenskapelig kontekst, Gyldendal Norsk Forlag, 1. utgave, 1. opplag (2021).

Lundberg, Camilla S., Anniken Sørli, Cathrine Egeland og Anne Grethe Solberg (2024) «Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig». Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet-storbyuniversitetet, AFI-rapport;2024:09.

Norges institusjon for menneskerettigheter (2023) «Skeiv rett: Ei oversikt over utvalde delar av menneskerettsvernet til lhbt+-personar».

Sørli, Anniken (2023) «Trans reproduction: Continuity, cis-normativity, and trans inequality in law», International Journal of Constitutional Law, Volume 21, Issue 2, April 2023, side 625–648.

Winterstø, Camilla (2022) «Det norske lavterskeltilbudet i diskrimineringssaker: En kritisk rettsdogmatisk og rettssosiologisk analyse i kjølvannet av 2017-reformen». Oslo: Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD), Juridisk fakultet, Universitetet i Oslo.



**Likestillings- og
diskrimineringsombudet**

Vi hjelper deg

Gratis juridisk veiledning
Finn oss på nett: www.ldo.no
Ring oss: 23 15 73 00



facebook.com/mittOmbud



instagram.com/mittOmbud