



Diskriminerings- retten 2025

Rettsutvikling på likestillings- og
diskrimineringsfeltet, med gjennomgang
av relevante lovendringer, forvaltnings-
og rettspraksis

Diskrimineringsretten 2025

Rettsutvikling på likestillings- og diskrimineringsfeltet, med gjennomgang av relevante lovendringer, forvaltnings- og rettspraksis

Likestillings- og diskrimineringsombudet
LDO 2026

Forsidefoto: Edward Olive
Utforming: Munch design

ISBN
978-82-8320-046-1 (trykt utgave)
978-82-8320-047-8 (elektronisk utgave)

Innhold

Del 1 5

Forord 7

Et overblikk over 2025 8

Del 2 10

Norsk rettsutvikling 11

- 2.1 Lovendringer 11
 - 2.1.1 Inkorporering av CRPD 11
 - 2.1.2 Endringer i straffeloven – «Samtykkelov» 11
 - 2.1.3 Endringer i krisesenterloven 11
 - 2.1.4 Ny barnelov 11
 - 2.1.5 Ny lov om behandling av personopplysninger i Norges idrettsforbund m.fl. for å forebygge, avdekke og reagere mot seksuelle overgrep, trakassering og vold mv. i idretten 12
 - 2.1.6 Endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten) 12
 - 2.1.7 Nye opptaksregler – kjønnskvaler 12
 - 2.1.8 Endringer i psykisk helsevernloven og pasient- og brukerrettighetsloven mv. (bedre beslutningsgrunnlag og behandling) 12
 - 2.1.9 Lov om Statens kommisjon for partnerdrap 13
 - 2.1.10 Endringer i trossamfunnsloven (aktivitets- og antallskrav) 13
- 2.2 Lovforslag/høringer 13
 - 2.2.1 Forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven (etablering av et meklingsstilbud mm.) 13
 - 2.2.2 Forslag til samboerlov – NOU 2025: 6 (Samboerlovutvalget) 13
 - 2.2.3 NOU 2025: 5 *Kvinnens arbeidshelse* 13
 - 2.2.4 Forslag til ny lov om særskilt innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold 14
 - 2.2.5 Forslag til lov om aldersgrense for bruk av sosiale medier 14
- 2.3 Rettspraksis 14
 - 2.3.1 Høyesterett 14
 - 2.3.2 Underrettspraksis 15
- 2.4 Rettspraksis hatytringer 18
- 2.5 Forvaltningspraksis – sammendrag nemndssaker 19
 - 2.5.1 Innledning 19
 - 2.5.2 Saker fordelt etter utfall 19
 - 2.5.3 Saker fordelt på diskrimineringsgrunnlag 19
 - 2.5.4 Saker fordelt på samfunnsområde 19
 - 2.5.5 Oversikt over sammendragene i rapporten 20
 - 2.5.6 Kjønn 20
 - 2.5.7 Graviditet og foreldrepermisjon 20
 - 2.5.8 Omsorgsoppgaver 22
 - 2.5.9 Etnisitet 22

2.5.10	Funksjonsnedsettelse	23
2.5.11	Alder	25
2.5.12	Religion og livssyn	26
2.5.13	Medlemskap i arbeidstakerorganisasjon	26
2.5.14	Forbudet mot innhenting av opplysninger ved ansettelse etter ldl § 30	27
2.6	Individuell tilrettelegging i utdanning	28
2.6.1	Innledning	28
2.6.2	Ombudets erfaringer	28
2.6.3	Innholdet i veilederen	28
2.6.4	Oppsummering	30

Del 3 32

Internasjonal rettsutvikling 33

3.1	Den internasjonale menneskerettskonvensjon og FN-konvensjoner om menneskerettigheter og ikke-diskriminering – betydning for norsk rett	33
3.1.1	EMK og FN-konvensjoner som del av norsk rett – ulik rettslig status	33
3.1.2	Praksis fra EMD og FN-komiteene – rettskildemessig betydning	34
3.2	EU-rettens betydning for norsk rett på diskrimineringsfeltet	34
3.3	Praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstol	35
3.3.1	Utvelgelseskriterier – metode	35
3.3.2	Omtale av relevante dommer	35
3.4	Praksis fra EU-domstolen	41
3.5	FN-praksis	45
3.5.1	FNs kvinnekomité	45
3.5.2	FNs rasediskrimineringskomité	46
3.5.3	FNs komité for rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne	47

DEL 1

Forord og innledning



Likestillings- og diskrimineringsombud
Bjørn Erik Thon

Om Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

Likestillings- og diskrimineringsombudet er et uavhengig forvaltningsorgan. Arbeidet vårt er regulert i diskrimineringsombudsloven. Ombudet gir veiledning, er en pådriver for likestilling og fører tilsyn med tre FN-konvensjoner. Ombudets tilsynsmandat innebærer et ansvar for å overvåke og rapportere om menneskerettighetenes stilling i Norge på de områdene som er omfattet av FNs kvinnekonvensjon (CEDAW), FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og FN-konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Vi skal fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombudet skal også arbeide for å fremme likebehandling i arbeidslivet, uavhengig av politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

FORORD

I mars ble den årlige kvinnekonferansen arrangert i New York. Dette er en møteplass for kvinner, og menn, fra hele verden, og deltagerne spenner seg fra FNs generalsekretær og likestillingsministre, til grasrotaktivister som kjemper mot kjønnslemlestelse og tvangsekteskap, iblant med livet som innsats. I år ble deltagere fra 38 land nektet visum til USA, fordi de står for verdier den amerikanske administrasjonen (les Donald Trump) ikke liker og aksepterer. Dette er folk som har større nytte av å delta på konferansen enn et skarve ombud fra Norge. I forhandlingene om sluttdokumentet var det ett land som særlig var gjenstridig. Det er landet som i sin vakre nasjonalsang smykker seg med tittelen the land of the free and the home of the brave. Som i disse dager er en sannhet med store modifikasjoner.

Også her hjemme blir likestillingsspørsmål diskutert, og det er vedtatt lovgivning som kan få stor betydning i kampen mot diskriminering og for et mer likestilt samfunn. Jeg skriver kan, for vi vet godt at det kan være et stykke vei fra en lov blir vedtatt, til den faktisk «hjelper» de den skal hjelpe. At vi har et vel fungerende lavterskeltilbud for de som diskrimineres, er ikke tilfelle, selv om både lovgiver intensjoner var de beste da tilbudet ble etablert, og alle i «apparatet» strekker seg for å gjøre en god jobb. Men det mangler penger, og regelverket har vist seg lite effektivt for å løse en del sakstyper. Dessuten er lov og praksis to ulike ting. Vernet gravide har mot diskrimineringer er meget sterkt, men fortsatt er dette blant de områdene vi får mest henvendelser om til vår veiledningstjeneste. En ting er å ha rett, noe annet å få rett.

For at for eksempel inkorporeringen av CRPD og samtykkebestemmelsen i straffeloven (som begge omtales senere i rapporten) skal ha noen effekt, trenger vi betydelig politisk innsats. Hvis for eksempel en utviklingshemmet får leiekontrakten sin sagt opp og blir flyttet på institusjon, ender hen fort opp med saksomkostninger på flere hundre tusen kroner dersom saken tapes. Det undergraver hele rettsvernet i slike saker, og dessverre også i andre diskrimineringssaker. Rettshjelpsloven må derfor endres. Samtykkebestemmelsen krever opplæring i hele straffesakskjeden, fra første politiavhør til dommeren som dømmer. Hvis ikke, vil hele dette viktige rettsinstituttet bare gjøre vondt verre. 20 prosent av alle kvinner voldtas. Dette tallet inneholder så mye lidelse, smerte, angst og ødelagt liv at det er umulig å fatte. Og som jeg håper motiverer til kamp.

Det hviler et tungt ansvar på storting og regjering. Og jeg innser at det ikke er enkelt verken å endre lover eller skaffe penger slik verden nå ser ut. Men dette har en annen amerikansk president satt ord på, en mann av et helt annet kaliber enn dagens. John F. Kennedy sa det slik, lett omskrevet og nedpompøisert:

Vi gjør det ikke fordi det er enkelt, men fordi det er vanskelig. Denne kampen vil få fram det beste i oss. Vi er villig til å akseptere den politiske utfordringen, men det er en kamp vi ikke vil utsette, og som vi har til hensikt å vinne.

ET OVERBLIKK OVER 2025

Helt på tampen av året kom kanskje den største endringen på likestillings- og diskrimineringsfeltet da Stortinget vedtok å inkorporere FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) i menneskerettsloven. Dette har mange aktører, deriblant ombudet, arbeidet for i mange år. Inkorporeringen betyr at med virkning fra 1. januar 2026 vil CRPD vil gjelde som norsk lov og konvensjonen vil gå foran annen lovgivning ved eventuell motstrid.

En annen kampsak som ble kronet med hell i 2025 var vedtakelsen av en voldtektsbestemmelse i straffeloven som uttrykkelig slår fast at seksuell omgang uten samtykke er voldtekt – en såkalt samtykkelov. Forhåpentlig vil en slik bestemmelse påvirke holdninger og adferd slik at den seksuelle autonomien blir ivarettatt. Dette vil imidlertid kreve et kunnskaps- og kompetanseløft. Ombudet vil følge med på denne utviklingen.

Av lovforslag som kom i 2025 kan vi trekke frem forslag til samboerlov og forslag om endringer i Diskrimineringsnemndas kompetanse og saksbehandling. Blant annet er det foreslått at det skal etableres et meklingsstilbud i diskrimineringssaker.

Det ble ikke behandlet mange saker om diskriminering i norske domstoler i 2025, men en viktig sak som vi omtaler i rapporten er spørsmålet om blinde og svaksynte kan gjøre tjeneste som meddommere i domstolene, eller om de kan utelukkes generelt på grunn av synsevnen. Borgarting lagmannsretts dom kom i 2025, mens Høyesteretts dom i ankesaken falt i 2026. Begge avgjørelsene er omtalt i kapittel 2.3 nedenfor.

Også i 2025 økte antall saker inn til Diskrimineringsnemnda. Nemnda avgjorde 661 saker, hvorav ca. 1/3 ble realitetsbehandlet. Saksbehandlingstiden er lang - 629 dager ved nemndsbehandling.

Vi har tatt inn sammendrag og kommentert ulike avgjørelser fra nemnda under kapittel 2.5. Av sakene vi omtaler der kan vi nevne blant annet avgjørelsen om informasjon til vergehavere om renteendringer på innestående midler i bank, spørsmål om diskriminering på grunn av religion/livssyn ved flagging med regnbueflagg og deltakelse på en mangfoldsuke, samt spørsmål om diskriminering på grunn av etnisitet ved klasseinndeling på en skole.

Når det gjelder internasjonal praksis omtaler vi både dommer fra EU-domstolen og Menneskerettsdomstolen i Strasbourg (EMD). Blant annet omtaler vi fire avgjørelser fra EMD som gjelder vurdering av samtykke i etterforskning og straffeforfølgning av voldtektsanmeldelser og en sak mot Norge om 24-årsgrensen for familiegjenforening i utlendingsloven. Dessuten gjør vi rede for praksis fra FN-komiteene til konvensjonene ombudet har tilsynsansvar for, det vil si FNs kvinnediskrimineringskonvensjon, FNs rasediskrimineringskonvensjon og FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Spesialtemaet i årets rapport handler om individuell tilrettelegging innen utdanning, og bygger i stor grad på ombudets veileder om dette temaet som kom i 2025.

DEL 2

NORSK RETTSUTVIKLING

2.1 Lovendringer

Nedenfor omtaler vi noen av lovendringene som ble vedtatt i 2025, og som direkte gjelder eller angår rettsutviklingen på likestillings- og ikke-diskrimineringsfeltet.

2.1.1 Inkorporering av CRPD

Den 9. desember 2025 vedtok Stortinget å inkorporere FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) i menneskerettsloven. Med virkning fra 1. januar 2026 vil CRPD vil gjelde som norsk lov og konvensjonen vil gå foran annen lovgivning ved eventuell motstrid.

Lenke til ombudets høringsvar:

<https://ldo.no/content/uploads/2025/11/Horingsinnspill-til-Endringer-i-menneskerettsloven-mv.-inkorporering-av-FN-konvensjonen-om-rettighetene-til-mennesker-med-nedsatt-funksjonsevne.pdf>

2.1.2 Endringer i straffeloven – «Samtykkelov»

Fra 1. juli 2025 har også Norge fått en voldtektsbestemmelse i straffeloven som uttrykkelig slår fast at seksuell omgang uten samtykke er voldtekt – også omtalt som «bare ja betyr ja»-modellen. Bestemmelsen vil ramme den som har seksuell omgang med en person som forholder seg passiv, med mindre det foreligger konkrete holdepunkter for at passiviteten må tolkes som et samtykke. Strafferammen er satt til fengsel inntil 6 år, og den tidligere minstestrafen for voldtekt er opphevet.

Lenke til ombudets høringsvar:

<https://ldo.no/content/uploads/2025/05/Horingsinnspill-Endringer-i-straffeloven-Stortinget.pdf>

2.1.3 Endringer i krisesenterloven

Fra 1. januar trådte endringer i krisesenterloven i kraft som tydeliggjør det kommunale ansvaret for krisesentrene, blant annet når det gjelder å imøtekomme brukernes individuelle behov. Det fremgår nå av loven at dersom slik tilrettelegging ikke er mulig, skal kommunen sørge for likeverdige alternative krisesentertilbud for brukere som ikke kan benytte det vanlige tilbudet ved krisesenteret. Det er videre uttrykkelig fastslått at de særskilte rettighetene til samiske brukere skal ivaretas i krisesentertilbudet.

Lenke til ombudets høringsvar:

<https://ldo.no/content/uploads/2025/05/Horingsinnspill-Endringer-i-krisesenterloven-Stortinget.pdf>

2.1.4 Ny barnelov

Ny barnelov ble vedtatt 20. juni 2025. Ikrafttredelsestidspunkt er imidlertid ikke bestemt. Det er flere endringer i forhold til gjeldende barnelov, og særlig når det gjelder reguleringer knyttet til samlivsbrudd og foreldremyndighet. Utgangspunktet skal være delt daglig myndighet over barna. Utøvelsen av myndigheten krever ikke enighet mellom foreldrene, unntatt ved spørsmål om flytting. Stortinget har anmodet regjeringen om «å fremme forslag til lovendringer som sikrer at barn som har vært utsatt for eller vært vitne

til vold i nære relasjoner som utøves av en forelder, ikke i utgangspunktet skal ha samvær med den voldsutøvende forelder, og skal gis rett til midlertidig å stanse samvær dersom de opplever dette som utrygt eller belastende.»

Lenke til ombudets høringsvar:

<https://ldo.no/content/uploads/2025/05/Horingsinnspill-Lov-om-barn-og-foreldre-Stortinget.pdf>

2.1.5 Ny lov om behandling av personopplysninger i Norges idrettsforbund m.fl. for å forebygge, avdekke og reagere mot seksuelle overgrep, trakassering og vold mv. i idretten

Den nye loven skal bidra til at Norges idrettsforbund og den olympiske og paralympiske komité og dets organisasjonsledd skal kunne forebygge, avdekke og reagere mot seksuelle overgrep, trakassering og vold mv. i idretten. Samtidig ba Stortinget regjeringen om fremme forslag om å innta definisjonen av trakassering og seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 og diskrimineringsgrunnlagene i § 6 i den nye loven senest våren 2026. Stortinget har også bedt regjeringen i samarbeid med frivillig sektor om å utrede utfordringer ved og behov for behandling av personopplysninger for hele den frivillige sektoren og komme tilbake med et lovforslag. Loven trådte i kraft 1. juli 2025.

Lenke til ombudets høringsvar:

<https://ldo.no/content/uploads/2025/03/Horingsinnspill-Lov-om-behandling-av-personopplysninger-i-Norges-idrettsforbund-for-a-forebygge-avdekke-og-reagere-mot-bla.-trakassering-mv.-i-idretten.pdf>

2.1.6 Endringer i arbeidsmiljøloven, lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser og økning av den alminnelige aldersgrensen i staten)

Med virkning fra 1. januar 2026 ble adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven § 15-13 a avviklet og den alminnelige aldersgrensen for statsansatte økte til 72 år.

Lenke til ombudets høringsvar (bedriftsinterne aldersgrenser):

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-om-a-avvikle-adgangen-til->

[bedriftsinterne-aldersgrenser-i-arbeidsmiljøloven/id3066912/?uid=dc738758-67a5-4edc-85c8-a00b5ccd61](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-om-a-oke-den-ovre-aldersgrensen-i-staten-fra-70-til-72-ar/id2788728/?uid=9e4925c9-ab9f-4997-922a-031194cd0346)

Lenke til ombudets høringsvar (heving av øvre aldersgrense i staten):

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-om-a-oke-den-ovre-aldersgrensen-i-staten-fra-70-til-72-ar/id2788728/?uid=9e4925c9-ab9f-4997-922a-031194cd0346>

2.1.7 Nye opptaksregler – kjønnskvalifikasjon

Med virkning for studieåret 2027/2028 trer ny opptaksforskrift i kraft. I forskriften åpnes det for bruk av kjønnskvalifikasjon som skal sikre en viss andel studenter av begge kjønn på studier med stor kjønnsubalanse. Fra studieåret 2028/2029 skjer det flere endringer, blant annet om tilleggspoeng. Såkalte kjønns-poeng vil falle bort.

Lenke til ombudets høringsvar:

<https://ldo.no/content/uploads/2025/07/Horingssvar-til-Forslag-til-ny-opptaksforskrift-om-hogare-utdanning.pdf>

2.1.8 Endringer i psykisk helsevernloven og pasient- og brukerrettighetsloven mv. (bedre beslutningsgrunnlag og behandling)

Fra 1. juni 2026 trer endringer i psykisk helsevernloven og pasient- og brukerrettighetsloven mv. i kraft. Det fremgår av innstillingen til lovendringene at lovendringene blant annet skal bidra til bedre balanse mellom pasientens selvbestemmelse og pasientens og andres rett til liv og helse. I tillegg er det et ønske å styrke pasientenes rettssikkerhet og gi bedre pasientforløp. Formålsbestemmelsen i psykisk helsevernloven er endret ved at det nå er tatt inn at loven skal sikre helsehjelp av god kvalitet og riktig bruk av tvang og fremme tillitsforholdet mellom pasient, pårørende og tjenesten. Videre er begrepet «samtykkekompetanse» endret til «beslutningskompetanse» i pasient- og brukerrettighetsloven §4-3 og øvrig helselovgivning. Slik ønsker lovgiver å tydeliggjøre at pasienten som utgangspunkt har rett til både å samtykke til og nekte å ta imot helsehjelp. I tillegg fattet Stortinget følgende vedtak: «Regjeringen skal evaluere bruken av tvang i helse- og omsorgstjenesten innen tre år etter lovendringene.

Lenke til ombudets høringssvar til Samtykkeutvalget:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hoyring-rapport-fra-ekspertutval-som-har-evaluert-vilkaret-om-manglande-samtykkekompetanse-for-bruk-av-tvang-i-psykisk-helsevern-samtykkeutvalet/id2987405/?uid=cdf27c19-bc5f-46e7-8c0b-67df3edd730f>

Lenke til ombudets høringssvar til oppfølgingen av forslagene fra Tvangslovutvalget:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/213110-horing-oppfolging-av-forslagene-fra-tvangslovutvalget/id2865789/?uid=f289cac3-8a23-4c87-b55c-6c724e96a120>

2.1.9 Lov om Statens kommisjon for partnerdrap

Lov om Statens kommisjon for partnerdrap regulerer partnerdrapskommisjonens arbeid. Loven trådte i kraft 1. april 2025. Formålet med kommisjonen er å undersøke offentlige instansers arbeid i saker forut for draps- og andre voldssaker med dødsfølge, der gjerningspersonen er fornærmedes daværende eller tidligere ektefelle, samboer eller kjæreste.

Lenke til ombudets høringssvar:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-til-lov-om-statens-kommisjon-for-partnerdrap/id3044509/?uid=86028a07-bc59-4041-8760-838a8fbbca17>

2.1.10 Endringer i trossamfunnsloven (aktivitets- og antallskrav)

Fra 1. januar 2026 trådte endringer i trossamfunnsloven i kraft. Blant endringene er krav om at tros- og livssynssamfunn som søker om tilskudd fra staten må bekrefte at de vil arbeide for å oppnå minst 40 prosent kvinner og menn i styrende organ som forvalter stats-tilskuddet. Videre er kravet til antall medlemmer for at tros- og livssynssamfunnene skal bli registrert og ha rett på tilskudd økt fra 50 til minst 100.

2.2 Lovforslag/høringer

Nedenfor har vi omtalt sentrale lovforslag og høringer som ble lagt frem på likestillings- og diskrimineringsrettens område i 2025.

2.2.1 Forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven (etablering av et meklings-tilbud mm.)

Kultur- og likestillingsdepartementet sendte sommeren 2025 forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven ut på høring. Det mest omfattende forslaget gjelder etablering av et meklingstilbud for diskrimineringssaker i Diskrimineringsnemnda. Videre er det foreslått å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å heve saker dersom klager trekker saken eller saken blir forlikt, å lovfeste minimumskrav til klager til Diskrimineringsnemnda, å gi nemndas ledere myndighet til forenklet behandling av «åpenbare brudd» saker., samt å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å henlegge saker som etter sin karakter ikke egner seg for behandling i nemnda.

Lenke til ombudets høringssvar:
<https://ldo.no/content/uploads/2025/09/LDOs-horingssvar-om-etablering-av-meklingstilbud-i-diskrimineringssaker.pdf>

2.2.2 Forslag til samboerlov – NOU 2025: 6 (Samboerlovutvalget)

Justis- og beredskapsdepartementet sendte Samboerlovutvalgets utredning NOU 2025: 6 ut på høring sommeren 2025. Utvalget foreslår en fravikelig samboerlov som regulerer rettigheter og plikter på det økonomiske området mellom samboere og det økonomiske oppgjøret ved opphør av samboerskap.

Lenke til ombudets høringssvar:
<https://ldo.no/content/uploads/2025/11/LDOs-horingssvar-til-NOU-2025-6-Samboerloven.pdf>

2.2.3 NOU 2025: 5 Kvinners arbeidshelse

Kvinnearbeidshelseutvalget har utarbeidet kunnskapsgrunnlag om kvinners arbeidshelse, og har foreslått tiltak som kan bidra til bedre arbeidshelse og redusert fravær og frafall fra arbeidslivet for kvinner.

Lenke til ombudets høringssvar:

<https://ldo.no/content/uploads/2025/10/Likestillings-og-diskrimineringsombudets-innspill-til-NOU-2025-5-Kvinnens-arbeidshelse.pdf>

2.2.4 Forslag til ny lov om særskilt innsats mot negativ sosial kontroll og  resmotivert vold

Høsten 2025 sendte Arbeids- og inkluderingsdepartementet forslag til ny lov om særskilt innsats mot negativ sosial kontroll og  resmotivert vold på høring. Forslaget går ut på å regulere behandlingen av personopplysninger og delingen av taushetsbelagte opplysninger i den særskilte innsatsen mot negativ sosial kontroll og  resmotivert vold. Formålet er i tillegg til å etablere et rettslig rammeverk for denne innsatsen.

Lenke til høringen:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-av-forslag-til-ny-lov-om-sarskilt-innsats-mot-negativ-sosial-kontroll-og-aresmotivert-vold/id3122213/?showSvar=true&consterm=&page=1&isFilterOpen=true>

2.2.5 Forslag til lov om aldersgrense for bruk av sosiale medier

Barne- og familiedepartementet og Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet foreslår at det innføres en absolutt aldersgrense på 15 år for bruk av sosiale medier. Det foreslås at dette reguleres i en egen lov. Formålet er å beskytte barn og unge mot mulige skadevirkninger ved bruk av sosiale medier, herunder kriminalitet. Det foreslås at tilbyderne av sosiale medier gjøres ansvarlige for å iverksette effektiv aldersverifisering for å sikre at brukerne er over 15 år.

Lenke til ombudets høringssvar:

<https://ldo.no/content/uploads/2025/11/Horingssvar-til-Forslag-til-lov-om-aldersgrense-for-bruk-av-sosiale-medier.pdf>

2.3 Rettspraksis

2.3.1 Høyesterett

I 2025 kom det ingen avgjørelser fra Høyesterett som direkte gjaldt likestilling og/eller diskriminering. Derimot kom Høyesterett 21. april 2026 med avgjørelse i ankesaken om utelukkelse av blind person til meddommerutvalget:

HR-2026-919-A – Utelukkelse av blind person til meddommerutvalget

Borgarting lagmannsrett kom i sak LB-2025-65291 til at utelukkelse av en blind person på generelt grunnlag fra å gjøre tjeneste som meddommer var lovlig forskjellsbehandling, se omtale nedenfor. Høyesterett kom under dissens 4-1 til motsatt resultat.

Det følger av domstolsloven   70 at en meddommer må være «personlig egnet» for å kunne tjenestegjøre som meddommer. Ifølge forarbeidene betyr dette at «personen må ha de fysiske og mentale forutsetningene som må til for å kunne være til stede i en rettsak, forstå det som blir fremført der og gi uttrykk for sin mening om saken.» Spørsmålet for Høyesterett var om det å utelukke den blinde meddommeren totalt er nødvendig for å oppnå formålet om en forsvarlig, rettf rdig og tillitsskapende rettergang – og at dette samtidig ikke er et uforholdsmessig inngrep.

Høyesterett la til grunn at selv om manglende synsevne i en del saker kan være avgjørende for at en blind person ikke kan være meddommer av hensyn til rettssikkerheten, kan ikke dette gjelde i alle saker. Utfordringer blinde har med å vurdere bevis som for eksempel bilder, videoer og befaringer, kan i noen grad reduseres med tilrettelegging.

Tilfeldighetsprinsippet med hensyn til hvem som skal gjøre tjeneste i den enkelte sak, og som følger av domstolsloven, kunne etter Høyesteretts vurdering ikke tolkes slik at det er til hinder for at det gjøres en konkret vurdering av om en blind meddommer kan delta, så lenge det er en slik objektiv faktor som synsevne som er vurderingstemaet.

Høyesterett drøftet både forholdet til Grunnloven   98, likestillings- og diskrimineringsloven, EU-domstolens avgjørelse i sak C-824/19 og CRPD artikkel 5, og konkluderte med at vurderingen av om en person med funksjonsnedsettelse er egnet til å være meddommer, må gjøres i den enkelte sak ut fra sakens karakter og muligheten for tilrettelegging.

Kommentar:

Dette er den første høyesterettsdommen om diskriminering etter inkorporeringen av CRPD, og Høyesterett

legger stor vekt på CRPD som rettskilde i sin tolkning av den norske domstolsloven. Dette er et viktig signal til rettsanvenderne. Samtidig la Høyesterett til grunn at vernet etter CRPD artikkel 5 ikke går lenger enn vernet etter likestillings- og diskrimineringsloven § 9.

Høyesterett uttalte:

«Domstollova § 70 må tolkast og brukast i samsvar med CRPD, og at det leier fram til ei proporsjonalitetsvurdering i den einskilde saka. Tilhøvet til CRPD er i seg sjølv eit tungt argument for tolke domstollova § 70 slik at kravet «personlig egnet» må kunne vurderast i den einskilde saka når funksjonsnedsette er trekte ut som meddommarar.»

Ellers er det verdt å merke seg at Høyesteretts flertall legger stor vekt på EU-dommen C-824/19, som gjaldt meddommertjeneste på arbeidslivets område, uten å drøfte betydningen av at forholdet i den aktuelle saken ikke gjaldt arbeidsliv. Dette ble trukket frem i dissensen. Samtidig er denne dommen et eksempel på betydningen av EU-retten på diskrimineringsrettens område.

2.3.2 Underrettspraksis

LB-2025-65291 – Blind person i meddommerutvalget

En blind person ble slettet fra meddommerutvalget fordi han ikke kunne anses «personlig egnet» til å være meddommer etter domstolloven § 70. Han mente dette utgjorde diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse og reiste søksmål mot staten ved Justisdepartementet. Lagmannsretten kom imidlertid, i likhet med tingretten, til at forskjellsbehandlingen ikke var i strid med likestillings- og diskrimineringsloven. Som omtalt ovenfor, kom Høyesterett til motsatt resultat.

Innledningsvis understrekte lagmannsretten at «saken reiser avveininger mellom ulike hensyn og grunnleggende rettigheter: En grunnleggende rettighet er retten til likestilling og inkludering for personer med funksjonsnedsettelse. En annen grunnleggende rettighet er retten til en rettferdig rettergang innen rimelig tid». Lagmannsretten uttalte at denne vurderingen må tas med utgangspunkt i at det har skjedd en styrking av vernet til personer med funksjonsnedsettelse de senere årene og i tiden som er gått siden forrige avgjørelse om samme problemstilling i 2014.

Lagmannsretten la til grunn at reglene som gjelder for forskjellsbehandling innen arbeidsliv, ikke får anvendelse, siden det å være meddommer er et ulønnet verv som begrenses til de saker man blir trukket ut til.

Etter domstolsloven § 70 er det blant annet krav om at en meddommer må ha tilstrekkelige norskkunnskaper og «for øvrig være personlig egnet til oppgaven. Bakgrunnen for kravet til meddommernes egnethet er hensynet til en forsvarlig, rettferdig og tillitsvekkende rettergang. Etter lagmannsrettens syn er dette et saklig formål i likestillings- og diskrimineringslovens forstand.

Retten sluttet seg til tingrettens utgangspunkt om at det er fungeringen som meddommer etter tilrettelegging som må være avgjørende i vurderingen av meddommerens egnethet, og kom til at forskjellsbehandlingen er nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende for de som utelukkes fra å gjøre tjeneste som følge av at de er blinde. Retten uttalte at egnethetskravet i domstolloven § 70 ikke kan tolkes så strengt at en meddommer må være egnet til å være meddommer i enhver sak. En forutsetning må imidlertid være at man er «personlig egnet» til å gjøre tjeneste i en ikke ubetydelig andel av sakene. Ut fra de saker som domstolene har til behandling, mente lagmannsretten at det ikke er tilfellet for en blind meddommer. Slik lagmannsretten så det, ville det kun være et fåtall av saker hvor en blind dommer vil kunne anses «egnet», og det vil i praksis være begrensede muligheter til å klarlegge dette på forhånd.

Lagmannsretten understreket at formålet om en forsvarlig, rettferdig og tillitsvekkende rettergang særlig må ses i lys av parter og siktedes krav på rettssikkerhet. Retten utalte videre at prinsippet om bevisumiddelbarhet forutsetter at dommerne kan se og høre bevisførselen, og det er blant annet vesentlig at de er i stand til å oppfatte få med seg viktige nyanser.

Det gjelder et tilfældighetsprinsipp ved trekking av meddommere, og dette prinsippet praktiseres som utgangspunkt meget strengt ved uttak av alminnelige meddommere til den enkelte saken. Retten uttalte videre at hensynet til rask behandling av en sak kan i seg selv medføre at det blir vanskelig – om i hele tatt mulig – å vurdere om en blind meddommer kan gjøre tjeneste, og saker kan ikke på forhånd vurderes med sikte på om de passer for blinde dommere og tildeles på det grunnlaget.

Om bruken av tolk som et tilretteleggingstiltak og som alternativ til forskjellsbehandling uttalte retten: «Lagmannsretten deler også tingrettens vurdering av at bruk av «tolk» eller lignende medhjelpere som beskriver bevisførselen for en blind meddommer, ikke er et alternativ. Det vil medføre en indirekte formidling av bevis, og det kan være ulike oppfatninger av hvordan et bevis skal tolkes/forstås mv.».

Etter en samlet vurdering kom lagmannsretten til at forskjellsbehandlingen er nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende.

Høyesterett kom under dissens 4-1 til motsatt konklusjon, se omtale av dom HR-2026-919-A ovenfor.

LB-2024-178143 – Oppsigelse – drøfting av tilrettelegging, aml § 4-6 og ldl § 22

En lektor ble oppsagt fra sin stilling i Oslo kommune på grunn av angivelig manglende fungering i stillingen, samarbeidsproblemer og høy risiko for fravær. Lektoren gikk til sak om lovligheten av oppsigelsen. I likhet med tingretten kom lagmannsretten til at oppsigelsen var saklig begrunnet og dermed gyldig. Et spørsmål i saken var om arbeidsgiver hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6 og likestillings- og diskrimineringsloven § 22.

Lagmannsretten tok utgangspunkt i at det er funksjonsnedsettelsen, og ikke diagnosen i seg selv, som utløser arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Videre la lagmannsretten til grunn at likestillings- og diskrimineringsloven § 22 ikke tilsier en annen grense for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt enn arbeidsmiljøloven § 4-6 i den aktuelle saken, og viste til HR-2022-390-A avsnitt 52.

Retten uttalte at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er vidtgående, men atplikten må ses i lys av arbeidstakers medvirkningsplikt. Lagmannsretten la til grunn at medvirkning fra A har vært en forutsetning for at tilretteleggingstiltak skulle kunne fungere, men at A ikke hadde opplyst om hvilke tilretteleggingstiltak han trengte og at han ved flere tilfeller hadde avvist at han trenger tilrettelegging.

A gjorde gjeldende at arbeidsgiver skulle gjort mer for å forstå hans diagnoser, for så å kunne tilrettelegge. Lagmannsretten kom imidlertid til at denne anførselen ikke kunne føre frem og viste særlig til As manglende medvirkning.

Lagmannsretten la videre til grunn at tilretteleggingsplikten ikke krever at arbeidsgiver gjør permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen, og viste til HR-2022-390-A. Retten mente at kommunen hadde tilrettelagt så langt det lot seg gjøre innenfor rammen av arbeidsforholdet, uten at det førte nødvendige forbedringer i As arbeidsutførelse.

Etter en samlet vurdering kom lagmannsretten til at oppsigelsen ikke var en uforholdsmessig streng reaksjon.

TOSL-2025-18003 – Erstatning etter etnisk profilering ved politikontroll

En mann med ghanesiske bakgrunn ble i årene 2015 til 2020 stoppet i politikontroll i bil ti ganger. Det ble ikke oppdaget noe som kunne gi mistanke om noen straffbare forhold hos ham i disse kontrollene. Han sendte klage om diskriminering til Diskrimineringsnemnda og vant frem i 2021, se DIN-2020-175. Nemnda la til grunn at han hadde blitt forskjellsbehandlet på grunn av etnisitet og at denne forskjellsbehandlingen ikke var lovlig. Politidistriktet hadde i praksis erkjent forskjellsbehandlingen ved å uttale at

«Det synes som at du er kontrollert mange ganger i forhold til andre, noe som vanskelig kan forklares på annen måte enn at din etnisitet er bakgrunn. Dette er ikke bra.»

Han fremmet krav om oppreisningserstatning med hjemmel i likestillings- og diskrimineringsloven og organansvaret og EMK artikkel 13, men kravet ble avslått av politidistriktet. Avslaget ble begrunnet med at ingen av de anførte hjemlene ga rett til erstatning i dette tilfellet og at kravet uansett måtte anses å være foreldet.

Deretter tok an ut søksmål mot staten ved Justis- og beredskapsdepartementet med Amnesty som parts-hjelper.

Oslo tingrett la til grunn, under henvisning til HR-2024-1169-A og HR-2024-1170-A, at dersom oppreisning er nødvendig etter EMK artikkel 13, foreligger det et tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag i norsk rett. Det gjelder uavhengig av om ansvarsgrunnlaget forankres direkte i EMK artikkel 13 eller på ulovfestet grunnlag, jf. HR-2024-1169-A avsnitt 85 og HR-2024-1170-A avsnitt 37. Spørsmålet retten måtte ta stilling til etter dette var om det var nødvendig med oppreisning etter EMK artikkel 13.

Staten ved Justis- og beredskapsdepartementet erkjente for domstolen at diskrimineringen utgjør en krenkelse av As rettigheter etter EMK artikkel 14 sammenholdt med EMK artikkel 8. Staten mente likevel at det ikke grunnlag for å tilkjenne A oppreisning. Det er i utgangspunktet opp til konvensjonsstatene å bestemme hvilke rettsmidler som skal være tilgjengelige nasjonalt etter EMK artikkel 13. Staten mener at krenkelsen av EMK artikkel 14 er reparert gjennom tiltakene politiet iverksatte i As sak og generelt, prøvingen i Diskrimineringsnemnda og beklagelsen han fikk fra politimesteren. Det kreves ikke at A i tillegg skal tilkjennes oppreisning for bruddet. Et eventuelt oppreisningskrav er

uansett foreldet. Det er etter statens syn ikke grunnlag for å tolke foreldelsesreglene på annen måte, og disse er heller ikke konvensjonsstridige.

Retten fremhevet at etter bevisførselen at det ikke bare var omfanget av kontrollene A ble utsatt for på grunn av sin etnisitet, som utgjorde krenkelsen av hans menneskerettigheter, men at også en rekke øvrige omstendigheter ved kontrollene måtte anses som en del av krenkelsen av ham. Dette gjaldt blant annet betjentenes handlemåte under kontrollene, som avviker fra hvordan slike kontroller vanligvis utføres, og som etter rettens syn måtte ses som et utslag av diskriminering på grunn av As etnisitet. Dette måtte dermed regnes som en del av krenkelsen. Retten la videre til grunn at flere av kontrollene har skjedd på steder hvor det har vært andre til stede, som også har reagert på hvordan politiet har opptrådt overfor A. Det at A har blitt utsatt for politiets diskriminering i det offentlige rom og i andres påsyn, var etter rettens syn egnet til å mistenkeliggjøre og stigmatisere ham og andre med minoritetsbakgrunn. Dette måtte også anses å inngå i krenkelsen.

Retten fant det også sannsynliggjort at politiets etniske diskriminering av A hadde fått alvorlige konsekvenser for ham personlig, ved at han har opplevd seg forfulgt og trakassert og at dette har gitt ham negative psykiske reaksjoner. Videre la retten til grunn at diskrimineringen har medført en reell begrensning i As privatliv og bevegelsesfrihet og i hans yrkesliv ved at han med tiden har sluttet å ta oppdrag som advokat i straffesaker.

Under henvisning til EMD og Høyesteretts praksis kom retten til at dette var et tilfelle hvor det var nødvendig å tilkjenne oppreisningserstatning. Retten viste til at krenkelsen var av en slik art og grad at den må sies å i betydelig grad forringe As menneskeverd, og at dette tilsier med styrke at oppreisning i utgangspunktet må anses nødvendig for å reparere den.

Selv om staten har gjort enkelte tiltak for å reparere skaden og forebygge diskriminering i fremtidige saker, var menneskerettsbruddet etter rettens syn så langt ikke er reparert. Retten uttalte at «Det er maktpåliggende at staten i større grad gjøres ansvarlig for politiets etniske diskriminering av A, og det må skje på en så kraftfull måte som denne formen for diskriminering krever. Uten oppreisning gjenstår det etter rettens syn fortsatt en ubalanse i forholdet mellom krenkelsen og reparasjonen».

Retten kom derfor til at oppreisning var nødvendig for å sikre A et effektivt rettsmiddel etter EMK artikkel 13, og at et beløp på kr. 200 000 var passende.

Retten fant videre at kravet ikke kunne anses å være foreldet. Spørsmålet om foreldelse av krav om oppreisning ved menneskerettskrenkelser er ikke direkte lovregulert. Retten la til grunn at krav om oppreisning som følge av menneskerettskrenkelser i utgangspunktet foreldes etter reglene i foreldelsesloven, men at anvendelsen og tolkningen av reglene om foreldelse i nasjonalt rett må skje i tråd med EMDs praksis. Retten viste til at reglene om foreldelse bygger på en avveining mellom de hensyn som taler for regler om foreldelse av krav og hensynet til å sikre kravshaver mot det inngrepet foreldelse utgjør. Det var rettens syn at de hensynene som ellers begrunner at krav foreldes gjør seg i liten grad gjeldende i As sak. Retten la til grunn at sterke reelle hensyn – både de generelle og de særegne omstendighetene i As sak – støtter en tolkning som innebærer at kravet til A ikke skal anses som foreldet.

Saken er anket.

Kommentar:

Gulating lagmannsretts dom av 12. desember om samme spørsmål – foreldelse av oppreisningskrav ved brudd på EMK – er sluppet inn til behandling i Høyesterett.

2.4 Rettspraksis hatytringer

LG-2025-45720 – Hatefulle ytringer – frifinnelse på grunn av kontekst

En mann ble dømt for hatefulle ytringer i tingretten etter å ha sagt «neger» til fornærmede, samtidig som domfelte ba ham om å «dra til helvete» og om å «komme seg hjem». Om det siste utsagnet la lagmannsrettens til grunn at betydde «dra hjem til bopel».

Lagmannsretten uttalte at utsagnet må vurderes på bakgrunn av den konteksten uttalelsen ble fremsatt i. Det fremgår av tingrettens dom at domfelte ønsket å anmelde fornærmede for trusler, mens fornærmede anmeldte domfelte for å ha fremsatt hatefulle ytringer. Det kommer frem av dommen flere steder at fornærmedes forklaring ikke fullt ut samsvarer med øvrige objektive bevis.

Når det gjelder den konkrete konteksten, så ble det lagt til grunn at fornærmede kjørte bil rett mot domfelte og hans barnevogn på en parkeringsplass, og at domfelte ikke flyttet seg da fornærmede brukte hornet. Det oppsto en opphetet situasjon, der blant annet fornærmede kjørte inn i domfeltes bein og domfelte slo i bilens panser. Lagmannsretten la tingrettens beskrivelse av at det var fornærmede som var den aggressive parten. Tingretten bemerket at den ikke kan utelukke domfeltes forklaring om ordbruken med at han ble veldig sint fordi fornærmede truet ham og familien.

Lagmannsretten pekte på at konteksten i denne saken er annerledes enn i andre saker som Høyesterett har behandlet, der det er lagt vekt på fornærmedes alder osv. Retten viste til at fornærmede i denne saken ikke var et barn, men en voksen aggressiv person som hadde kjørt inn i domfeltes fot og oppsøkte ham gjentatte ganger. Videre uttalte retten at uttalelsen om å «dra til helvete» og «komme seg hjem» var forståelig på bakgrunn av fornærmedes atferd og at fornærmede i betydelig grad har bidratt til konflikten. Retten la også vekt på at det var tale om en spontan reaksjon fra domfeltes side.

Når det gjelder de konkrete utsagnene han ble dømt for i tingretten, uttalte lagmannsretten:

«Isolert sett kan domfelte kritiseres for å ha kalt fornærmede «neger», siden det er en begrepsbruk som for de fleste på hans alder oppfattes som krenkende. Det var imidlertid et spontant utsagn etter at fornærmede gjentatte ganger oppsøkte domfelte. Det er ikke tale om en «grov» nedvurdering av den fornærmedes menneskeverd, men en umiddelbar reaksjon på fornærmedes gjentatte egen provokasjon i ord og handling».

Lagmannsretten uttalte videre:

«Det kan ikke være slik at en som angriper, truer eller sjikanerer et annet menneske, som svarer med et ord som kan oppfattes som rasistisk, nærmest automatisk skal kunne kreve strafferettslig vern mot det vedkommende oppfatter som rasistisk eller krenkende».

Domfelte ble deretter frifunnet.

2.5 Forvaltningspraksis – sammendrag nemndssaker

2.5.1 Innledning

Diskrimineringsnemnda fikk inn 703 saker i 2025, og den avgjorde 661 saker.¹ Dette er en økning i antall innkomne saker fra 2024, da det kom inn 609 saker. Som vanlig vil det være slik at noen av sakene som ble avgjort i 2025 kom inn i 2024, mens andre fortsatt er under behandling og vil avgjøres i 2026. For sakene som ble behandlet i nemnd, var saksbehandlingstiden 629 dager i gjennomsnitt, opp fra 548 dager i 2024. Saksbehandlingstiden for alle saker sett under ett var 399 dager. Nemnda mottok 274 klager fra personer registrert som juridisk kvinne og 365 klager fra personer registrert som juridisk mann i 2025.

Av de sakene som ble avgjort var det flest saker som gjaldt gjengjeldelse etter varsling (87 saker), individuell tilrettelegging på grunn av funksjonsnedsettelse (47 saker) og universell utforming av IKT (45 saker), mens seksuell trakassering var tema i 24 saker. I 16 av de avgjorte sakene ble det tilkjent erstatning og/eller oppreisning, mens det ble gitt pålegg i tre saker.

Fordelingen på samfunnsområde av de sakene som ble avgjort i 2025 er vist i tabeller nedenfor.

2.5.2 Saker fordelt etter utfall

Avgjørelsestype	Antall
Brudd	61
Ikke brudd	131
Avvist	86
Henlagt	266
Avsluttet uten avgjørelse	152
Totalt	696²

2.5.3 Saker fordelt på diskrimineringsgrunnlag

Grunnlag	Antall
Funksjonsnedsettelse	240
Etnisitet	179
Alder	79
Kjønn	76
Livssyn	59
Religion	51
Omsorgsoppgaver	42
Graviditet	18
Permisjon ved fødsel eller adopsjon	16
Kjønnsidentitet	14
Medlem i arbeidstakerorganisasjon	12
Seksuell orientering	11
Kjønnsuttrykk	9
Politisk syn	6
Ikke oppgitt	31
Ikke vernet	17
Totalt	860³

2.5.4 Saker fordelt på samfunnsområde

Samfunnsområde	Antall
Arbeidsliv	263
Offentlig forvaltning	116
Varer og tjenester	114
Utdanning	67
Samfunnsliv	39
Bolig	26
Politi, rettsvesen m.v.	18
Frivillig arbeid	8
Annet	7
Kombinasjon	2
Totalt	660

1 Ifølge statistikk på <https://www.diskrimineringsnemnda.no/statistikk>.

2 Totalen inneholder saker som er talt to ganger, idet konklusjonen i enkelte saker både er brudd og ikke brudd på loven for de ulike forholdene det er klaget på.

3 Antall saker etter diskrimineringsgrunnlag overstiger antall avgjorte saker totalt fordi det i noen saker er klaget over diskriminering på flere grunnlag.

2.5.5 Oversikt over sammendragene i rapporten

Nedenfor følger sammendrag av noen saker Diskrimineringsnemnda behandlet i 2025. Sakene er fra ulike samfunnsområder og gjelder ulike diskrimineringsgrunnlag. Sakene vi har tatt med er valgt ut enten fordi de behandler problemstillinger ombudet ofte får henvendelser om, eller fordi de utvikler eller endrer nemndas praksis.

2.5.6 Kjønn

Sak 24/266⁴ – kvotetillegg for unge fiskere – positiv særbehandling – ikke brudd

Saken gjaldt ordningen med kvotetillegg for unge fiskere (ungdomstillegg) på torsk, og klageren anførte at ordningen utgjorde diskriminering på grunn av kjønn og alder. Ordningen innebærer en tilleggskvote for unge fiskere, og denne gjelder for menn opp til 30 år og kvinner opp til 40 år.

Nemnda kom til at aldersgrensen var lovlig etter § 9 tredje ledd og at differensieringen mellom kjønn oppfylte vilkårene for positiv særbehandling etter § 11. Nemnda viste til at kvinner er sterkt underrepresentert i fiskerinæringen, og at kvinner starter fiskekarrieren sin senere enn menn, blant annet på grunn av omsorgsoppgaver. Videre viste nemnda til at andelen kvinner blant heltidsfiskere hadde steget fra 3,3 prosent i 2021 til 5,3 prosent i 2024, noe som indikerte at ordningen var egnet til å fremme formålet. Nemnda mente at særbehandlingen ikke var for inngripende sett opp mot formålet, og la til grunn at departementet foretar en årlig vurdering av ordningen.

Kommentar:

Det er sjeldent at saker om positiv særbehandling realitetsbehandles i nemnda. Denne avgjørelsen er derfor interessant, fordi den viser hvordan nemnda vurderer de ulike vilkårene konkret opp mot den innklagede ordningen. I nemndas begrunnelse ser vi blant annet at empiriske funn om ordningen hadde betydning for vilkåret om egnethet.

Avgjørelsen illustrerer også betydningen av at pliktsubjekter som vurderer å gjennomføre positiv særbehandling gjør en grundig og konkret analyse i forkant.

Sak 23/735⁵ – diskriminering på grunn av kjønn i administrativ ansettelse – brudd

Spørsmålet i saken var om en mannlig ansatt i Kriminalomsorgen var blitt diskriminert ved utvelgelsen til en tilleggsfunksjon som operativ leder i et fengsel. Han anførte at blant annet kjønn hadde blitt vektlagt i prosessen, og viste til at flere kvinnelige kolleger med kortere erfaring var innstilt før ham.

Nemnda vurderte at klageren var bedre kvalifisert enn minst én av de kvinnelige søkerne som hadde blitt innstilt før ham. I tillegg viste nemnda til at Kriminalomsorgen skriftlig hadde opplyst at vurderingen av rangeringen var gjort «blant annet ut fra kjønnsbalanse», og at det var «viktig å sette inn alle tre kvinnene som er vurdert som kvalifiserte [...] ut fra et ønske om flere kvinner i slike funksjoner». Nemnda fant derfor at det var bevist en årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og klagerens kjønn, og nemnda kom også til at unntaksvilkårene i hverken § 11 eller § 9 andre ledd var oppfylt. Klageren ble tilkjent oppreisning på 30 000 kroner og erstatning.

Kommentar:

Nemnda er tilbakeholden med å overprøve arbeidsgivers vurdering av hvem som er best kvalifisert, og denne saken er altså uvanlig fordi nemnda konkluderer med at klager var bedre kvalifisert enn det arbeidsgiver hadde vurdert. Denne saken er også et av få eksempler på at dokumentasjonen i saken viser klart at kjønn har blitt vektlagt i vurderingen. Faktum i saken kan forstås som at arbeidsgiver har ment å gjennomføre en form for positiv særbehandling. Også denne saken illustrerer derfor viktigheten av å gjøre en god analyse og vurdere lovlighetsvilkårene før man iverksetter slike tiltak.

2.5.7 Graviditet og foreldrepermisjon

Sak 23/1015⁶ – uteglemt fra omorganisering under foreldrepermisjon – brudd

Saken gjaldt spørsmål om diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, fordi arbeidsgiver hadde gjennomført en omorganisering mens klageren var i foreldrepermisjon, som blant annet førte til at klageren mistet lederansvar.

4 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/cmskfsyr/24-266-offentlig-versjon-av-uttalelse.pdf>

5 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/rtvdkosj/23-735-offentlig-versjon-av-vedtak.pdf>

6 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/naqcgbpo/23-1015-offentlig-versjon-av-vedtak.pdf>

Nemnda kom til at det var selve omorganiseringen som var grunnen til at hun mistet lederansvaret, og at dette altså ikke hadde sammenheng med graviditet/foreldrepermisjon. Nemnda mente imidlertid at *det at hun var blitt uteglemt* fra omorganiseringsprosessen, utgjorde forskjellsbehandling etter § 7 i seg selv. Nemnda konkluderte med at foreldrepermisjonen var grunnen til at hun var blitt uteglemt, og at unntaksvilkårene i § 10 første ledd ikke var oppfylt. Klageren ble tilkjent 40 000 kroner i oppreisning.

Kommentar:

Avgjørelsen er interessant fordi den viser at det å bli uteglemt i seg selv utgjør forskjellsbehandling. Nemnda tok nemlig ikke stilling til om klageren ville ha fått en lederstilling hvis hun ikke hadde vært i permisjon.

Saken illustrerer også hvor viktig det er at arbeidsgiver sikrer at ansatte i permisjon får relevant informasjon under permisjonen, slik at de skal kunne ivareta sine interesser. Informasjon om for eksempel interne utlysninger eller andre karrierefremmende muligheter, er en nødvendig forutsetning for at den ansatte i permisjon skal kunne bli vurdert på lik linje med andre.

Sak 24/308⁷ – overtidstillegg for gravide radiografer – ikke brudd

Saken gjaldt en praksis der gravide radiografer tas ut av beredskapsordning for å beskytte fosteret mot stråling, noe som innebar tap av overtidsbetaling. De beholdt et ulempetillegg, men mistet altså muligheten til å opptjene overtidsbetaling ved faktisk utrykning. Spørsmålet var om dette utgjorde diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon.

Nemnda konkluderte med at det ikke forelå diskriminering. Nemnda kom til det forelå direkte forskjellsbehandling på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, fordi manglende overtidsbetaling innebar lavere lønn. Nemnda vurderte saken etter unntaksvilkårene i § 10 første ledd, der det avgjørende var om forskjellsbehandlingen var «uforholdsmessig inngripende». Nemnda kom til at det var forholdsmessig at radiografene mistet dette tillegget når de ikke gjennomførte utrykninger, og nemnda viste til det arbeidsrettslige prinsippet om ytelse mot ytelse.

Kommentar:

Saken illustrerer en svært praktisk problemstilling, og ombudet får ofte spørsmål om lignende saker i vår veiledningstjeneste. Nemndas avgjørelse er i tråd med

tidligere praksis om at det ikke er forskjellsbehandling at kompensasjon faller bort, dersom også ulempen dette skal kompensere for faller bort.

I de tilfellene der en kompensasjon faller bort fordi ulempen faller bort, kan det oppstå kompliserte spørsmål om diskriminering. Selv om det kan være lovlig at et slikt tillegg faller bort, kan det være god likestillingspolitikk å avtale at tillegget skal beholdes. I denne saken fikk de gravide beholde ulempetillegget for å delta i beredskapsordningen, noe ombudet mener er en god praksis. Slike ordninger er positivt for å fremme likestilling mellom menn og kvinner, og særlig i tilfeller der slike tillegg utgjør en stor andel av lønnen. Slike praksiser kan avtales mellom partene i arbeidslivet, og kan være bidrag til å oppfylle aktivitetspliktene etter ldl §§ 25 og 25.

Sak 23/290⁸ – hjemmekontor som tilretteleggingstiltak under svangerskap – brudd

Saken gjaldt blant annet spørsmål om hjemmekontor som tilretteleggingstiltak ved graviditet.

Klager i saken hadde bedt om hjemmekontor i én til to dager, i en begrenset periode, som tilretteleggingstiltak etter ldl § 23. Kravet ble avslått av arbeidsgiver, og viste til behovet for tilstedeværelse blant de ansatte. Arbeidsgiver tilbød i stedet hyppigere pauser, bruk av sitteball og kortere arbeidsdager, mot trekk i lønn.

Nemnda kom til at tilretteleggingsplikten var brutt. Nemnda mente at tilbudet fra arbeidsgiver ikke var «egnet», og viste særlig til at kortere arbeidstid mot trekk i lønn ikke er i tråd med lovens intensjon. Nemnda pekte også på at hjemmekontor ikke ville innebære nevneverdige kostnader eller påvirke virksomhetens ressurser. Nemnda mente derfor at arbeidsgiver ikke hadde noen vektige grunner til å nekte hjemmekontor i en begrenset periode, og at spørsmålet ikke var inngående vurdert av arbeidsgiver.

Kommentar:

Problemstillingen i saken er svært praktisk, og dette er spørsmål ombudet ofte får saker om i veiledningstjenesten. Saken illustrerer at arbeidsgivere ikke kan nøye seg med å vise til en generell policy om at hjemmekontor ikke tillates – dersom det er snakk om tilrettelegging som har sammenheng med et diskrimineringsgrunnlag, må arbeidsgiver ha en konkret og reell begrunnelse hvis hjemmekontor skal nektes som tilretteleggingstiltak.

7 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/oiafgunn/24-308-offentlig-versjon-av-nemndas-avgjoerelse.pdf>

8 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/ssenc3pq/offentlig-versjon-av-vedtak-23-290.pdf>

2.5.8 Omsorgsoppgaver

Sak 24/737⁹ – barnevogn avvist på buss – ikke brudd

Klager i saken anførte at han og kona var blitt diskriminert på grunn av omsorgsoppgaver fordi han ble nektet adgang på en buss med barnevogn. Dette hadde skjedd to ganger.

Nemnda la til grunn at denne situasjonen var omfattet av diskrimineringsgrunnlaget «omsorgsoppgaver», fordi det at klageren hadde omsorgsoppgaver for et barn i barnevogn var grunnen til at han ikke fikk bli med bussen. Nemnda kom imidlertid til at det ikke forelå indirekte forskjellsbehandling, fordi bussene gikk hvert tiende minutt og ulempen måtte anses som marginal.

Kommentar:

Nemnda mottar få klagesaker som gjelder omsorgsoppgaver utenfor arbeidslivet, og av disse er det få som realitetsbehandles. Nemnda har aldri kommet til brudd i en slik sak. Dette illustrerer at diskrimineringsgrunnlaget «omsorgsoppgaver» er mest relevant innenfor arbeidslivet.

Sak 23/475¹⁰ – Foodora-bud og tildeling av vakter – ikke brudd

Saken gjaldt spørsmål om diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver som Foodora-bud. Klageren i saken anførte at han ble diskriminert på grunn av omsorgsoppgaver fordi systemet for tildeling av vakter og bonus premierte de budene som kunne jobbe ettermiddag og kveld, noe han ikke hadde mulighet til.

Nemnda kom til at dette var indirekte forskjellsbehandling, men at dette var lovlig etter § 9. Nemnda viste til at det var saklig og nødvendig å tilpasse bemanningen til de tidspunktene der behovet var størst, og at dette ikke var uforholdsmessig inngripende fordi det kun påvirket ekstraskift. Foodora hadde derfor lov til å begrense muligheten til å jobbe i det tidsrommet der behovet for arbeidskraft var lavt.

Kommentar:

Denne saken er et eksempel på at vernet mot diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver ikke er like sterkt og ikke gir like omfattende rettigheter til tilrettelegging som for eksempel funksjonsnedsettelse eller graviditet. Vurderingen nemnda gjør her kan også

være relevant for arbeidsplasser som har turnusordninger eller ugunstige arbeidstider.

2.5.9 Etnisitet

Sak 23/795¹¹ – klasseinndeling og etnisitet – ikke brudd – dissens

Spørsmålet i saken var om det at én skoleklasse på en barneskole hadde en vesentlig høyere andel elever med synlig etnisk minoritetsbakgrunn utgjorde indirekte diskriminering på grunn av etnisitet. Nemnda har tidligere avgjort en lignende sak, se sak 21/721, der nemnda konkluderte med brudd.

Nemnda kom til at det ikke forelå brudd, under dissens. Nemndas flertall hadde ulike begrunnelser for standpunktet sitt.

Nemndleder, som var en del av flertallet, mente at det ikke forelå forskjellsbehandling, fordi det var tatt saklige hensyn ved inndeling av klassene. Nemndleder uttalte at skolen ikke har lov til å bruke hudfarge som kriterium for inndeling av klasser. De to andre nemndsmedlemmene mente at en «utilsiktet overopphoping av elever med minoritetsetnisk bakgrunn som utgjør de facto segregering av elever» er indirekte forskjellsbehandling etter ldl. § 8, i tråd med nemndas vurdering i sak 21/721.

Disse to nemndsmedlemmene som mente at en slik klasseinndeling kan utgjøre forskjellsbehandling, var uenige om bevisvurderingen av elevenes etnisitet. Nemndsmedlemmet som utgjorde mindretallet, mente at denne vurderingen kan gjøres basert på synlige markører for minoritetsbakgrunn som framkom på klassebilder og navnelister, og viste blant annet til at etnisitet også kan være tilskrevet av andre. Nemndsmedlemmet som var en del av flertallet, mente at det ikke var mulig å bevise elevenes etnisitet basert på ytre trekk som er synlige på klassebilder og navnelister.

Kommentar:

Denne uttalelsen viser en utvikling og nyansering av nemndas praksis i disse sakene. I sak 21/721, som gjaldt et lignende faktum, traff en enstemmig nemnd vedtak om at det forelå indirekte diskriminering på grunn av etnisitet. Skolen ble også pålagt å endre klasesammensetningen. Denne saken viser at det ikke er enighet blant nemndsmedlemmene om spørsmålet om forskjellsbehandling eller om hvordan man vurderer bevisene i slike saker.

⁹ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/e4jnt3xc/24-737-offentlig-versjon-av-nemndas-avgjoerelse.pdf>

¹⁰ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/ov3dtqto/23-475-offentlig-versjon-av-nemndas-uttalelse.pdf>

¹¹ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/uh1kmjsb/23-795-offentlig-versjon-av-uttalelse.pdf>

2.5.10 Funksjonsnedsettelse

Sak 22/1047¹² og sak 22/1132¹³ – manglende varsling om renteendringer til verge – delvis avvist, delvis brudd

Spørsmålet i begge sakene var om vergemålsordningen og praktiseringen av denne, særlig praksis rundt varsling av renteendringer, utgjorde diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse. Innklaget i sakene var Statens sivilrettsforvaltning (SRF), som har det overordnede ansvaret for forvaltning av økonomiske midler for personer med verge. Sakene ble behandlet i forsterket nemnd.

Den delen av klagen som gjaldt selve vergemålsordningen og forvaltning og midler, ble avvist fordi praksisen hadde hjemmel i lov, se diskrol. § 10 første ledd bokstav b, jf. diskrol. § 1 femte ledd.

I begge sakene konkluderte nemnda med at manglende varsling om renteendringer til verge utgjorde diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse, og at SRF har ansvaret for dette. Nemnda la særlig vekt på at informasjon til verger om renteendringer og inntående på konto, er en forutsetning for at ordningen skal fungere og at det skal være reell konkurranse mellom bankene. Dette gjaldt særlig fordi rentenivået for denne ordningen generelt er lavt. Nemnda viste blant annet til CRPD artikkel 12 i sin argumentasjon.

Kommentar:

Disse to avgjørelsene tar opp problemstillinger som er av stor praktisk og prinsipiell betydning for mennesker som er under vergemål. I media har det kommet fram at rentenivåene på vergekontoer har vært mye dårligere enn vilkårene i markedet ellers, se for eksempel artikkel i Dagens Næringsliv, noe som rammer personer i en sårbar situasjon svært hardt. En del personer som er under vergemål har fått utbetalt erstatningssummer for tapt arbeidsinntekt, der forventet renteavkastning inngår i beregningen av summen. Det er altså av stor betydning at man får en konkurransedyktig rente på disse midlene. Nå gjenstår det å se hvordan avgjørelsene blir fulgt opp av myndighetene i praksis.

Sak 23/551¹⁴ – lønnsutvikling og deltidarbeid – ikke brudd – dissens

Klager i saken var en sykepleier som jobbet deltid på grunn av funksjonsnedsettelse. Hun anførte at hun ble diskriminert i lønnsforhandlingene på grunn av funksjonsnedsettelse, fordi heltidsansatte fikk høyere tillegg enn deltidsansatte.

Nemnda konkluderte med at det ikke var brudd, men med to ulike begrunnelser. Flertallet mente at klageren måtte sammenlignes med personer som jobber ufrivillig deltid uten at det har sammenheng med et diskrimineringsgrunnlag, og at det dermed ikke forelå forskjellsbehandling på grunn av funksjonsnedsettelse, fordi dette rammet alle som jobber deltid likt. Mindretallet mente at klageren skulle sammenlignes med andre deltidsansatte som har mulighet til å jobbe deltid, og at det dermed var årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og funksjonsnedsettelsen. Mindretallet kom likevel til at det ikke var diskriminering, fordi unntaksvilkårene i § 9 var oppfylt.

Kommentar:

I denne saken var unntaksvilkårene for forskjellsbehandling uansett oppfylt, så resultatet ville blitt «ikke brudd» uavhengig av sammenligningsperson. Ombudet mener likevel at det å sammenligne med alle som jobber deltid i noen tilfeller kan slå uheldig ut. Det er ulike grunner til at man jobber deltid, og det å jobbe ufrivillig deltid på grunn av funksjonsnedsettelse er en situasjon som kan omfattes av vernet i likestillings- og diskrimineringsloven. Dersom man sammenligner med alle som jobber deltid, uansett årsak, risikerer man å miste av syne at dette kan ramme annerledes på grunn av et vernet grunnlag. Her kan EU-domstolens avgjørelse i sak C-5/24 Pauni være illustrerende. Dommen er omtalt under punkt 3.4 i denne rapporten. Et lignende standpunkt som i saken omtalt ovenfor ble også tatt av nemnda i sak 24/249, som gjaldt betydning av fravær på grunn av graviditet, permisjon ved fødsel og omsorgsoppgaver i en bonusordning. Faren med en sammenligning med personer uten det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget i sammenlignbare situasjoner er at det i noen tilfeller kan bidra til å svekke diskrimineringsvernet eller gjøre vernet illusorisk. Det blir altså en konkret vurdering hvorvidt man «stilles bedre» enn andre, hva som er en sammenlignbar situasjon, og hvorvidt den valgte løsningen vil svekke diskrimineringsvernet.

¹² <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/x4yvj5cw/offentlig-versjon-av-vedtak-22-1047.pdf>

¹³ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/pevahcbl/ny-offentlig-versjon-av-vedtak-2022-1132.pdf>

¹⁴ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/jkslx333/23-551-offentlig-versjon-av-uttalelse.pdf>

Sak 24/73¹⁵ – diskriminering av rullestolbruker fra
togselskap – brudd

Klager i saken hadde gjentatte ganger opplevd at problemer med av- og påstigning på Vys tog, fordi hun brukte rullestol. Dette hadde sammenheng med at rullestolheisen ikke fungerte, og at Vy brukte tog med så bratt rullestolrampe at det ikke var mulig å bruke den med elektrisk rullestol. Vy hadde også brukt alternativ transport som ikke var universelt utformet.

Nemnda kom til at dette utgjorde diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse. Nemnda mente at forholdene samlet sett utgjorde en «kvalifisert ulempe» for klager, og la særlig vekt på at de store forsinkelsene og behovet for forhåndsbestilling påvirket hennes mulighet til å møte på jobb og delta på sosiale arrangementer.

Kommentar:

Saken illustrerer en problemstilling av stor betydning, fordi manglende universell utforming og manglende tilrettelegging er en barriere for mange funksjonshemmedes deltakelse i samfunnslivet. Nemndas vurdering får frem at det ikke er nok å se på enkelthendelser, men at den samlede belastningen kan bli så stor at det utgjør forskjellsbehandling i likestillings- og diskrimineringslovens forstand.

Sak 25/896 gjaldt en lignende problemstilling, der klager var nektet ombordstigning på et tog på grunn av rullestolen sin. Nemnda avviste saken på grunn av manglende klageinteresse, og begrunnet dette med at forholdet var «rettet opp i» og dermed manglet aktualitet. Saken skilte seg altså fra sak 24/73 ovenfor, fordi det var en enkelthendelse som var klaget inn. Etter ombudets vurdering bør det ikke være noen automatikk i at enkelthendelser blir avvist på grunn av manglende klageinteresse fordi forholdet er «rettet opp». Dette er spørsmål av stor samfunnsmessig betydning, og som rammer mange – saken kan altså fortsatt ha aktualitet selv om den enkelte hendelsen er håndtert. Det kan også være viktig å få realitetsbehandlet slike saker for at pliktsubjektene skal få et incentiv til å gjøre noe med selve årsaken. Det bør derfor vurderes konkret om det fortsatt er behov for en rettslig avklaring av spørsmålet om diskriminering.

Sak 23/860¹⁶ – tilrettelegging på grunn av funksjons-
nedsettelse – spørsmål om ny stilling – ikke brudd

Saken gjaldt blant annet spørsmål om individuell tilrettelegging etter ldl. § 22, fra en ansatt som var lagermedarbeider og jobbet nattskift. På grunn av en funksjonsnedsettelse kunne han ikke lenger jobbe med disse arbeidsoppgavene, og han ba om tilrettelegging i form av en annen stilling. Nemnda la til grunn at det eneste egnede tilretteleggingstiltaket som var aktuelt var å opprette en ny stilling eller å tilby en annen stilling i virksomheten (omplussing). Det sentrale spørsmålet var om dette utgjorde en uforholdsmessig byrde for arbeidsgiver.

Nemnda kom til at tilretteleggingsplikten ikke var brutt. Nemnda viste til det skal «viktige grunner til» for at plikten skal omfatte tilrettelegging som medfører permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen, og viste til HR-2022-390-A. Nemnda kom til at det ikke forelå viktige grunner i denne saken, og la vekt på at det var snakk om en liten virksomhet der arbeidsgiver hadde lite spillerom. Nemnda uttalte også at arbeidsgiver hadde strukket seg langt for å undersøke om det fantes egnede tilretteleggingstiltak, blant annet ved å undersøke muligheten for passende stillinger i morselskapet.

Kommentar:

Avgjørelsen bidrar til å trekke opp grensene for hva som omfattes av tilretteleggingsplikten og ikke. Som utgangspunkt kan det altså ikke kreves at det opprettes en ny stilling som tilretteleggingstiltak. Her ser vi at nemnda vektlegger størrelsen på virksomheten, noe som får betydning for hva som anses som en «uforholdsmessig byrde». Nemnda ser også ut til å vektlegge at arbeidsgiver har vist reell vilje til å tilrettelegge. Saken kunne kanskje ha stilt seg annerledes dersom det var snakk om en stor virksomhet.

Sak 23/677¹⁷ – redusert stilling som tilretteleggingstiltak
på grunn av funksjonsnedsettelse – ikke brudd

Spørsmålet i saken var om det var diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse at en kommune ikke hadde innstilt en søker til en 100 % stilling som avdelingsleder i barnevernet, fordi søkeren var 50 % arbeidsufør og ikke kunne jobbe i full stilling. Saken ble behandlet av forsterket nemnd.

15 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/1wbpa45w/24-73-offentlig-versjon-av-nemndas-avgjoerelse.pdf>

16 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/d2hfhlg/23-860-offentlig-versjon-av-uttalelse.pdf>

17 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/3xwa4sng/23-677-offentlig-versjon-av-uttalelse.pdf>

Arbeidsgiver hadde en plikt til å vurdere klagers tilretteleggingsbehov i søknadsprosessen, og spørsmålet var om tilrettelegging i dette tilfellet ville være en «uforholdsmessig byrde» for arbeidsgiver. Nemnda kom til at det ikke forelå brudd. Nemnda la særlig vekt på at det var behov for tilstedeværelse og tilgjengelighet for de ansatte i en lederstilling som dette. Nemnda kom derfor til at det var en «uforholdsmessig byrde» dersom arbeidsgiver skulle legge til rette for en 50 % lederstilling.

Nemnda uttalte at forholdet mellom § 6 og § 22 ikke er fullt ut avklart, men at saker som dette skal vurderes etter § 22, selv om det gjelder ikke-fysisk tilrettelegging.

Kommentar:

Redusert stillingsprosent kan være et viktig tilretteleggingstiltak som bidrar til at flere funksjonshemmede kan delta i arbeidslivet. Denne saken illustrer at arbeidsgiver må gjøre en vurdering av muligheten for å endre stillingsprosenten, men at et krav om 100 % stilling kan godtas dersom arbeidsgiver har en reell og konkret begrunnelse. Det er gode grunner til å skille mellom lederstillinger og andre stillinger i denne vurderingen. Det finnes også eksempler i nemndspraksis på at arbeidsgivers krav om 100 % stilling ikke har blitt akseptert, se for eksempel sak 18/413.

Sak 23/740¹⁸ – tolk i stilling som sesongarbeider – ikke brudd

Spørsmålet i saken var om arbeidsgiver hadde brutt tilretteleggingsplikten i § 22 ved ikke å ansette en søker fordi han var døv og trengte tolk. Klageren hadde søkt på stilling som sesongarbeider ved en gjenvinningsstasjon.

Nemnda konkluderte derfor med at § 22 ikke var brutt. Nemnda la til grunn at det var behov for å ha tolk til stede under alle vaktene av sikkerhetshensyn. Dette behovet kunne ikke dekkes av Tolketjenesten, noe som lå utenfor arbeidsgivers kontroll. Spørsmålet var da om arbeidsgiver skulle ha vurdert tilrettelegging i form av å endre innholdet i stillingen eller arbeidstiden. Nemnda kom til at det måtte legges stor vekt på at dette var en sesongstilling og at arbeidsgiver var under tidspress. Det å endre stillingen, ville ha medført store endringer i «stillingens art», og nemnda kom til at dette ville utgjøre en «uforholdsmessig byrde».

Nemnda kom også med uttalelser om forholdet mellom ldl. § 22 og § 6, og kom til at § 22 skal anvendes også i saker som gjelder ikke-fysisk tilrettelegging.

Kommentar:

Nemndas avgjørelse viser her at tilretteleggingsplikten kan være mindre omfattende for sesongarbeid. Dersom det var snakk om en fast ansettelse, kan det hende at utfallet ville ha blitt annerledes.

2.5.11 Alder

Sak 23/266¹⁹ – aldersgrense på utested – henleggelse

Saken gjaldt spørsmål om aldersdiskriminering fordi en person hadde blitt nektet inngang til et utested med aldersgrense på 23 år på lørdager. Saken ble behandlet av forsterket nemnd etter at Borgarting lagmannsrett hadde kjent nemndas tidligere vedtak om samme problemstilling ugyldig, se LB-2023-186849. Lagmannsretten la avgjørende vekt på at aldersgrensen utgjorde en del av et større konsept som ble ansett som et saklig formål.

Nemnda la lagmannsrettens dom til grunn for sin vurdering av saken, og konkluderte med at saken skulle henlegges som et «bagatellmessig» forhold etter diskrol. § 10 tredje ledd. Nemnda uttalte at selv om sakene «i seg selv» ikke er bagatellmessige, så vil det være av liten betydning å realitetsbehandle disse sakene fordi bevisførsel og ressursbruk vil bli uproporsjonal med alvorlighetsgraden i sakene. Begrunnelsen for dette var at nemnda tolket lagmannsretten slik at nemnda «i liten grad» skal overprøve de kommersielle vurderingene som er gjort av utesteder, og at det er sannsynlig at de fleste utesteder kan vise til at aldersgrensen inngår i et større konsept. Nemnda forsto lagmannsretten slik at vilkåret om saklig formål, samt nødvendighet og forholdsmessighet, da må anses oppfylt.

Kommentar:

Denne avgjørelsen markerer en praksisendring hos nemnda. Tidligere har nemnda behandlet en rekke saker som gjelder aldersgrenser over 20 år på utesteder, der nemndas praksis har vært at dette som hovedregel utgjør diskriminering på grunn av alder. Etter at lagmannsretten kjente tre av nemndas vedtak ugyldig, har altså nemnda endret sin praksis. I ettertid har flere

18 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/j2ofrl2z/23-740-offentlig-versjon-av-uttalelse.pdf>

19 <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/zj5noswp/23-266-offentlig-versjon-av-nemndas-avgjoerelse.pdf>

saker om samme problemstilling blitt henlagt med samme begrunnelse.

Etter ombudets mening kan det stilles spørsmål ved om nemnda velger riktig hjemmel for henleggelse her. Det å bli avvist på et utested, er klart ikke «bagatellmessig», noe også nemnda selv sier. Denne henleggesadgangen åpner ikke for å henlegge saker av hensyn til ressursbruk. Slik ombudet forstår nemndas begrunnelse, handler henleggelsen i stor grad om at man antar at vilkårene for lovlig forskjellsbehandling vil være oppfylt. I så fall vil det være bedre å henlegge sakene etter alternativet «åpenbart ikke i strid».

Saken er også omtalt på Rett24.

Sak 24/137²⁰ – 20 års aldersgrense for innsjekk på hotell – brudd

Saken gjaldt to 18 år gamle kvinner som ble nektet innsjekk på et hotell fordi hotellet hadde 20 års aldersgrense.

Begrunnelsen fra hotellet var at det var brennevin i minibarene, og at aldersgrensen var satt fordi det er 20 års aldersgrense for salg av brennevin. Nemnda mente at hotellet ikke hadde påvist at det var nødvendig med en aldersgrense på 20 år for å oppnå formålet, og at hotellet kunne overholde alkoholregelverket med enkle grep, for eksempel å fjerne flaskene. Nemnda kom derfor til at unntaksvilkårene ikke var oppfylt, og at aldersgrensen utgjorde diskriminering på grunn av alder.

Kommentar:

Det er sjelden at nemnda vurderer saker om aldersgrenser for varer og tjenester som ikke dreier seg om utesteder. Denne saken er et eksempel på at det ikke holder med en generell begrunnelse for en aldersgrense – begrunnelsen må være konkret og reell.

2.5.12 Religion og livssyn

Sak 25/123²¹ og sak 25/121²² – regnbueflagg og markering av «Mangfoldsuka» – ikke brudd – dissens
Sakene gjaldt Drammen kommunes markering av «Mangfoldsuka» i grunnskolen og barnehager, herunder flagging med regnbueflagg. Klagerne i sakene anførte at dette utgjorde diskriminering på grunn av

religion, livssyn og/eller politisk syn overfor barna og de ansatte. Sakene ble behandlet av forsterket nemnd, og uttalelsen ble avgitt under dissens 3–2.

I begge sakene kom nemnda enstemmig til at flagging med regnbueflagg ikke utgjorde forskjellsbehandling, og dermed ikke diskriminering, hverken av ansatte eller barn. Nemnda la vekt på at tilstedeværelse på jobb under flagging, ikke innebærer at man slutter seg til noen verdier eller holdninger, og at dette er innenfor det man må tåle som ansatt.

Nemnda delte seg i synet på om pålagt tilstedeværelse for de ansatte ved en markering der regnbueflagget ble heist, utgjorde diskriminering. Fire nemndsmedlemmer kom til at den pålagte tilstedeværelsen innebar at «den enkelte kan oppfattes å slutte seg til verdier som står i strid med ens religion og livssyn», og at dette utgjorde direkte forskjellsbehandling. Ett nemndsmedlem kom til at dette ikke utgjorde forskjellsbehandling.

De fire nemndsmedlemmene som mente at det forelå forskjellsbehandling, delte seg 2–2 i spørsmålet om hvorvidt vilkårene for forskjellsbehandling i § 9 var oppfylt. De som kom til at det ikke forelå diskriminering, la blant annet vekt på skolens behov for en samlet oppslutning fra skolens side for å fremme et inkluderende miljø og motvirke diskriminering. Konklusjonen ble dermed at det ikke forelå brudd på diskrimineringsforbudet overfor de ansatte (dissens 3-2).

Kommentar:

Dette er første gang spørsmål om regnbueflagg og Pride-markeringer har blitt vurdert av forsterket nemnd. Saken klargjør at flagging i seg selv ikke utgjør forskjellsbehandling, mens et pålegg om deltakelse i aktiviteter etter omstendighetene kan utgjøre forskjellsbehandling. Markeringen som er tema i sakene, er antagelig i grenseland av hva som kan anses som forskjellsbehandling, noe dissensene også illustrerer.

2.5.13 Medlemskap i arbeidstakerorganisasjon

Sak 23/759²³ – vervet som tillitsvalgt og forholdet til diskrimineringsgrunnlaget «medlemskap i arbeidstakerorganisasjon» – brudd

Saken gjaldt vervet om vervet som tillitsvalgt og diskrimineringsgrunnlaget «medlemskap i arbeidstakerorganisasjon» etter aml. § 13-1. Klager i saken var hovedtillitsvalgt, og han anførte at han var utsatt

²⁰ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/sdchscga/24-137-offentlig-versjon-av-nemndavgjoerelse.pdf>

²¹ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/itsbhe3i/offentlig-versjon-av-uttalelse-sak-2025-123.pdf>

²² <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/kxtcnids/offentlig-versjon-av-uttalelse-sak-2025-121.pdf>

²³ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/xosflx3y/23-759-offentlig-versjon-av-nemndas-avgjoerelse.pdf>

for gjengjeldelse etter varsling og diskriminering på grunn av fagforeningsmedlemskap.

Nemnda kom innledningsvis med noen betraktninger om sin forståelse av diskrimineringsgrunnlaget «medlemskap i arbeidstakerorganisasjon» knyttet til vervet som tillitsvalgt. Nemnda vurderte saken etter reglene om gjengjeldelse, og nemnda tok altså ikke stilling til om det forelå diskriminering på grunn av fagforeningsmedlemskap.

Nemnda uttalte at diskrimineringsgrunnlaget «medlemskap i arbeidstakerorganisasjon» også må omfattet vernet som tillitsvalgt, begrunnet med at denne tolkningen gir et «effektivt vern mot alle organisasjonsfiendtlige handlinger». Nemnda påpekte at denne forståelsen endrer praksis fra nemndas tidligere sak 19/516, men viste til en tidligere sak fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (sak 13/1614), der ombudet hadde konkludert med at hovedtillitsvalgt var omfattet av vernet. Nemnda mente at denne forståelsen av vernet harmonerer bedre med hensynene bak regelverket.

Kommentar:

Avgjørelsen markerer en endring i nemndas forståelse av diskrimineringsgrunnlaget «medlemskap i arbeidstakerorganisasjon», noe som kan få stor betydning i fremtidige saker og muligens styrke vernet mot diskriminering. Samtidig var ikke uttalelsene avgjørende for resultatet, og det kan hende at andre nemndsmedlemmer ville ha vurdert saken annerledes.

Merk også at nemnda har blitt kritisert for å «undergrave partssamarbeidet», se artikkel fra Rett24.²⁴ Bakgrunnen for kritikken var at saken gjaldt en skriftlig advarsel for brudd på tariffavtale (Hovedavtalen § 5-1), som regulerer rettigheter og plikter for tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter. Artikkelforfatterne viser til at Arbeidsretten har eksklusiv myndighet til å avgjøre spørsmål om retter og plikter etter tariffavtaler, og at nemnda her utfordrer systemet som gjelder for tvister om tariffavtaler. Det kan altså stilles spørsmål ved om nemnda burde ha avvist saken etter diskrol. § 15 fjerde ledd.

Etter ombudets syn er det gode grunner til at det å være tillitsvalgt bør omfattes av diskrimineringsgrunnlaget. Dersom man opplever å bli dårlig behandlet, for eksempel i form av manglende lønnsutvikling, fordi man har dette vervet, vil det undergrave organisasjonsfriheten og partssamarbeidet. Dersom konflikten handler om hvordan man *utfører* dette vervet, og

dette er regulert i en tariffavtale, kan det argumenteres for at dette er et spørsmål som faller under Arbeidsrettens eksklusive myndighet.

2.5.14 Forbudet mot innhenting av opplysninger ved ansettelse etter ldl § 30

Sak 23/496²⁵ – spørreforbudet og bakgrunnssjekk – ikke brudd

Saken gjaldt spørsmål om hvorvidt en bakgrunnssjekk og oppfølgingsspørsmål om denne i forbindelse med en ansettelse utgjorde brudd på spørreforbudet i ldl. § 30 og aml. § 13-4, og om det var brudd på diskrimineringsforbudet. Klager anførte at arbeidsgiver hadde innhentet opplysninger om etnisitet, religion/livssyn og politisk syn.

Nemnda viste til at spørreforbudet ikke omfatter innsamling av offentlig tilgjengelig informasjon på internett. Nemnda mente derfor at spørsmålene som klageren fikk om «politisk syn, praksis som troende og meninger om religion», ikke var omfattet av forbudet mot å innhente opplysninger. Nemnda uttalte også at det at han ble bedt om å kommentere funnene, ikke brøt med spørreforbudet.

Nemnda kom også til at bakgrunnssjekken ikke utgjorde forskjellsbehandling av klageren, og dermed ikke diskriminering. Nemnda uttalte at gjennomføring av utvidet bakgrunnssjekk kan innebære forskjellsbehandling, men at dette kan være lovlig forskjellsbehandling etter § 9.

Kommentar:

I denne saken hadde det vært en fordel om nemnda drøftet hvor langt arbeidsgiver kan gå i å stille oppfølgingsspørsmål om forhold som er offentlig kjent. Selv om hovedopplysningen er kjent, for eksempel fordi søkeren er aktiv i et trossamfunn, kan det diskuteres om oppfølgingsspørsmål og graving i temaet vil være å innhente ytterligere opplysninger eller om spørsmålene gjør at søkeren blir stilt dårligere enn andre. Arbeidsgiver står altså ikke fritt til å stille spørsmål om temaet dersom det ikke er relevant for stillingen.

²⁴ <https://rett24.no/articles/diskrimineringsnemnda-utfordrer-arbeidsretten>

²⁵ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/media/cbhpuap/23-496-offentlig-versjon-av-uttalelse.pdf>

2.6 Individuell tilrettelegging i utdanning

2.6.1 Innledning

For mange studenter er individuell tilrettelegging en forutsetning for likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter. Uten slik tilrettelegging vil mange studenter med funksjonsnedsettelse ikke ha reell mulighet til å fullføre høyere utdanning.

I 2025 utga ombudet en veileder om retten til individuell tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse, slik den følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 21.²⁶ Bakgrunnen for veilederen er at tilretteleggingsbestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven er mindre kjent enn den som finnes i universitets- og høyskoleloven. Universitets- og høyskolelovens regler om tilrettelegging mangler det tydelige formålet om «likeverdige utdanningsmuligheter» som ligger til grunn i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette gir grunn til bekymring for at hensynet til å motvirke diskriminering ikke blir tillagt tilstrekkelig vekt når utdanningsinstitusjoner vurderer tilretteleggingskrav. Det er derfor behov for mer tilgjengelig rettighetsinformasjon både for studenter og ansatte som arbeider med tilrettelegging ved utdanningsinstitusjonene.

2.6.2 Ombudets erfaringer

Likestillings- og diskrimineringsloven § 21 slår fast at studenter har rett til egnet individuell tilrettelegging, så lenge det ikke går utover de faglige kravene eller medfører en uforholdsmessig byrde for utdanningsinstitusjonen.

Vurderingen av om tilretteleggingsbestemmelsen er oppfylt i slike saker kan være krevende. Dette skyldes at regelverket både er fragmentert og utpreget skjønnsmessig utformet. Universitets- og høyskolelovens regler om tilrettelegging mangler dessuten som nevnt det tydelige formålet om «likeverdige utdanningsmuligheter» som ligger til grunn i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette gir grunn til bekymring for at utdanningsinstitusjonenes faglige skjønn i praksis blir styrende uten at alle relevante hensyn, og da særlig hensynet til å motvirke diskriminering, tillegges tilstrekkelig vekt. Denne bekymringen forsterkes av det begrensede antallet avgjørelser fra Diskrimineringsnemnda. Dette fører til at sentrale

spørsmål i begrenset grad blir rettslig avklart, og det finnes lite veiledning om hvordan utdanningsinstitusjonens vurderinger står seg i lys av diskrimineringsregelverket på områder som er sentrale for både studenter og utdanningsinstitusjoner.

Samtidig er det godt dokumentert at studenter med funksjonsnedsettelse møter barrierer i utdanningssektoren, og at tilgangen til individuell tilrettelegging bare utgjør en del av utfordringsbildet. Vår erfaring er at utdanningsinstitusjonene i for liten grad har systematisert arbeidet med å bygge ned barrierer. Vi etterlyser at individuell tilrettelegging i større grad ses i sammenheng med likestillingsplikten for offentlig sektor i likestillings- og diskrimineringsloven § 24, og plikten til universell utforming i §§ 17 og 18.

En sentral del av utdanningsinstitusjonenes arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering er å bygge ned organisatoriske, strukturelle og kulturelle barrierer studentene møter på. Slike forhold kan være med på å hindre likeverdige utdanningsmuligheter. Det er derfor nødvendig å se på spørsmål om tilrettelegging som noe mer enn enkeltsaker. Det ligger et ansvar på utdanningsinstitusjonene for å sikre at for eksempel de faglige kravene ikke blir en barriere for studenter med funksjonsnedsettelse i tilfeller der det er mulig å oppnå samme læringsutbytte på andre måter. Dette vil kreve nytenkning om organisering av studieløp generelt, eller undervisnings- og vurderingsformer, og en vilje til å finne løsninger som fremmer likeverdige utdanningsmuligheter.

Utdanningsinstitusjoner bør også identifisere hvilke holdnings- og kunnskapsbarrierer som finnes i virksomheten. Særlig ved tilrettelegging av profesjonsstudier og praksisfag tilsier vår erfaring at stereotype antakelser om studenter med funksjonsnedsettelse og kunnskapshull hos utdanningsinstitusjonen gjør dialogen om tilrettelegging vanskelig for studentene. Også i tilfeller der utdanningsinstitusjonen vurderer skikketheten til en student med tilretteleggingsbehov, er det nødvendig å sikre at vurderingene bygger på saklige og nødvendige faglige krav, ikke fordommer eller kunnskapshull.

2.6.3 Innholdet i veilederen

Oversikt

Veilederen gir en oversikt over regelverket for individuell tilrettelegging i høyere utdanning i § 21 i likestillings- og diskrimineringsloven. Fordi ordlyden i bestemmelsen er utpreget skjønnsmessig, har Diskrimineringsnemndas avgjørelser stor betydning for forståelsen av bestemmelsens begreper og grenser. I arbeidet med veilederen har vi derfor gått gjennom og

²⁶ Individuell tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse, <https://ldo.no/content/uploads/2025/12/Individuell-tilrettelegging-for-studenter-med-funksjonsnedsettelse.pdf>

analysert Diskrimineringsnemndas avgjørelser som gjelder tilrettelegging av høyere utdanning.

Fra opprettelsen av Diskrimineringsnemnda i 2018 og frem til utgivelsen av veilederen har nemnda realitetsbehandlet 15 saker om individuell tilrettelegging i høyere utdanning. I nemndas saker er det særlig tre vurderinger som går igjen: vurderinger av om tilretteleggingen er egnet, vurderinger av om tiltakene vil føre til reduksjon av de faglige kravene og vurderinger av uforholdsmessighet. Enkelte av nemndas saker berører også studentens plikter til aktivitet og medvirkning, tilrettelegging i forbindelse med gjennomføring av praksis og tilrettelegging i forbindelse med skikkethetsvurderinger etter universitets- og høyskoleloven.

Studentenes rettigheter – oversikt

Dette sier likestillings- og diskrimineringsloven om individuell tilrettelegging for studenter:

§ 21. Rett til individuell tilrettelegging for elever og studenter

Elever og studenter med funksjonsnedsettelse ved skole- og utdanningsinstitusjoner har rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning, læremidler og eksamen, for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a. tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse*
- b. kostnadene ved tilretteleggingen*

Selve retten til individuell tilrettelegging følger altså av likestillings- og diskrimineringsloven § 21. Bestemmelsen gir ikke flere rettigheter enn det som følger av universitets- og høyskoleloven, men den understreker at tilrettelegging handler om menneskerettigheter, likeverd og likestilling. Derfor er det viktig at studenter og utdanningsinstitusjoner kjenner til tilretteleggingsbestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven. Manglende individuell tilrettelegging i strid med § 21, regnes som diskriminering, se likestillings- og diskrimineringsloven § 12.

Utgangspunktet er altså at studenter med funksjonsnedsettelser har rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning, læremidler og eksamen. Utdanningsinstitusjonen kan bare avslå dersom tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde. Det følger av forarbeidene at vilkåret er ment å være en sikkerhetsventil, og det skal en del til før noe blir en uforholdsmessig byrde.

Selv om det ikke fremgår uttrykkelig av ordlyden, er det også at krav at tilretteleggingen ikke skal føre til reduksjon av de faglige kravene som stilles i det enkelte studiet. Utdanningsinstitusjonene har et ansvar for å sikre at alle studenter som består et emne eller får en grad, faktisk har oppnådd den kompetansen som kreves i emnet/graden, og at de samme faglige kravene gjelder for alle studenter. Hensikten med tilretteleggingen er at studenten skal få de samme mulighetene som andre, ikke stilles bedre. Studenten har derfor rett til akseptabel tilrettelegging, men ikke nødvendigvis optimal.

I dialogen om tilrettelegging har utdanningsinstitusjonen en aktivitetsplikt, mens studenten har en medvirkningsplikt. Når studenten har gjort utdanningsinstitusjonen oppmerksom på et tilretteleggingsbehov som følge av funksjonsnedsettelse, må utdanningsinstitusjonen sette seg inn i hva det kan innebære. Det er en konkret, individuell vurdering av tilretteleggingsbehovet til den enkelte som skal være utgangspunkt for vurderingen. Dersom flere tilretteleggingstiltak er egnet, kan utdanningsinstitusjonen velge det som er minst kostbart. Forutsetningen er at det dekker behovet studenten har for tilrettelegging.

Tilrettelegging skal ikke redusere de faglige kravene

I Diskrimineringsnemndas praksis ser vi at spørsmålet om faglige krav vurderes under vilkåret om tilretteleggingen er «egnet». Nemnda er gjerne tilbakeholden med å overprøve utdanningsinstitusjonens vurdering av hva som vil redusere de faglige kravene. Nemnda skal likevel vurdere om utdanningsinstitusjonen har gjort en konkret og individuell vurdering av de faglige kravene, og utdanningsinstitusjonen må vurdere om det finnes andre tilretteleggingstiltak som er egnet. Hensikten med den konkrete vurderingen er å sikre at kravene som stilles i det enkelte studiet er saklige og nødvendige.

Spørsmålet om hva som kan gjøre at en student stilles bedre enn andre, er særlig aktuelt ved gjennomføring av eksamen, men også når det kommer til tilrettelegging av studiehverdagen og tilstedeværelse i undervisningen.

Når det gjelder tilrettelagt eksamensform, har nemnda blant annet vist til at endring av eksamensform ikke kan føre til at de faglige kravene forringes. Samtidig må utdanningsinstitusjonen gjøre en konkret individuell vurdering av om det er mulig å tilrettelegge innenfor rammen av de faglige kravene. Å gi en annen eksamen med senere oppstart var for eksempel ikke å uthule faglige krav, ettersom studentenes besvarelser uansett skal vurderes etter objektive kriterier. Det fastslo nemnda i sak 2019/135. I LDN 2012/23 sa nemnda

derimot nei til å endre eksamensform fra skoleeksamen til muntlig eksamen og hjemmeeksamen fordi eksamensformene vurderte ulike ferdigheter.

Særlig om praksisperioder i utdanning

Retten til individuell tilrettelegging gjelder også når studenten er i praksis, selv om det ikke er uttrykkelig nevnt i ordlyden i likestillings- og diskrimineringsloven § 21. Tilrettelegging i praksisperiode skiller seg fra den tilretteleggingen studenten ellers får under studietiden, blant annet fordi praksis innebærer krav om tilstedeværelse på praksisstedet og krav til oppgaver som skal utføres. Tilrettelegging må også i praksisperioder være innenfor de faglige kravene til utdanningen. I en slik situasjon vil utdanningsinstitusjonen likevel være forpliktet til å vurdere hvilken tilrettelegging som kan være egnet innenfor de faglige rammene.

Særlig om skikkethetsvurderinger

En del studieretninger har krav til å gjøre skikkethetsvurderinger av studentene etter universitets- og høyskoleloven § 12-3. Formålet er å sikre at studentene er skikket, både personlig og faglig, til det fremtidige yrket de utdanner seg til. Erfaringer fra ombudets veiledningstjeneste tyder på at studenter kan oppleve en kobling mellom funksjonsnedsettelse eller behov for tilrettelegging, og et spørsmål om skikkethet til yrket. Disse spørsmålene oppstår særlig i forbindelse med gjennomføring av praksis som en del av studiet.

Det er få saker fra Diskrimineringsnemnda som handler om skikkethetsvurderinger. Spørsmålet vil som oftest bli om det er saklig å legge vekt på et tilretteleggingsbehov eller en funksjonsnedsettelse i vurderingen av skikkethet. Basert på tidligere vurderinger fra nemnda, vil dette bare være saklig om den eventuelle tilretteleggingen går utover de faglige kravene i utdanningen. Uansett må utdanningsinstitusjonen vurdere om det er mulig å sette inn andre egnede tiltak innenfor rammen av de faglige kravene. Skikkethetsvurderinger skal være siste utvei.

2.6.4 Oppsummering

Som nevnt innledningsvis, kan individuell tilrettelegging i høyere utdanning være en forutsetning for å sikre likeverdige utdanningsmuligheter for studenter med funksjonsnedsettelse. Arbeidet med veilederen har vist et sammensatt utfordringsbilde. Et hovedproblem synes å være at regelverket er utpreget skjønnsmessig og fragmentert utformet, og at det leder til at vurderinger etter universitets- og høyskoleloven og likestillings- og diskrimineringsloven ikke alltid ses i sammenheng og at hensynet til likeverdige utdanningsmuligheter ikke får tilstrekkelig gjennomslag i praksis. Samtidig er det få avgjørelser fra Diskrimineringsnemnda, noe som gir begrenset rettslig avklaring og lite veiledning for utdanningsinstitusjonene. Dette bidrar til usikkerhet om rettstilstanden og kan føre til ulik praksis mellom institusjoner.

Videre er det ombudets erfaringer at tilrettelegging ofte behandles som enkeltsaker, fremfor som en del av et mer systematisk likestillingsarbeid. Dette peker på et behov for å styrke det helhetlige arbeidet med å bygge ned barrierer ved utdanningsinstitusjonene. Utdanningsinstitusjonene bør derfor i større grad integrere arbeidet med individuell tilrettelegging i sitt overordnede likestillingsarbeid. Det innebærer blant annet å styrke kompetansen om diskrimineringsregelverket, utvikle mer enhetlige praksiser og arbeide aktivt med å identifisere og redusere strukturelle og kulturelle barrierer.

DEL 3

INTERNASJONAL RETTSUTVIKLING

Nedenfor gjør vi rede for betydningen av EU-retten og internasjonale menneskerettskonvensjoner i norsk rett. Deretter omtaler vi et utvalg av dommer fra Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) og EU-domstolen, samt praksis og kommentarer fra FN-komiteene til konvensjonene ombudet har tilsynsansvar for.

3.1 Den internasjonale menneskerettskonvensjon og FN-konvensjoner om menneskerettigheter og ikke-diskriminering – betydning for norsk rett

3.1.1 EMK og FN-konvensjoner som del av norsk rett – ulik rettslig status

Både Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK), FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, FNs barnekonvensjon, FNs kvinnekongresskonvensjon og FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven,²⁷ og det følger av menneskerettsloven § 3 at bestemmelsene i disse konvensjonene ved motstrid skal gå foran bestemmelser i annen lovgivning.

I tillegg er FNs rasediskrimineringskonvensjon inkorporert i norsk rett i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 5. Denne konvensjonen er, i motsetning til de konvensjonene som er tatt inn i menneskerettsloven, ikke gitt forrang foran norsk rett.

Diskrimineringsforbudet i EMK artikkel 14 kommer til anvendelse forutsatt at de faktiske forhold i saken faller innenfor virkeområde til en eller flere rettigheter i EMK. Det vil si at diskrimineringsvernet i EMK artikkel 14 er aksessorisk. Det må imidlertid ikke foreligge brudd på øvrige artikler for at diskrimineringsforbudet kan gjøres gjeldende. EMK artikkel 14 supplerer slik de materielle rettighetene i EMK. Norge har ikke sluttet seg til tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK om et generelt vern mot diskriminering. Norge signerte denne tilleggsprotokollen i 2003, men har foreløpig ikke ratifisert protokollen. Det er først ved en eventuell ratifikasjon Norge blir rettslig forpliktet etter protokollen.

Når det gjelder individklageordningene, har Norge ratifisert klageordningene etter FNs kvinnekongresskonvensjon, FNs rasediskrimineringskonvensjon og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter – men ikke klageordningene etter FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FNs barnekonvensjon og FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.²⁸

²⁷ Spørsmålet om Norge skal tilslutte seg disse er vurdert relativt nylig, og konklusjon om at Norge ikke skal tilslutte seg disse finnes bl.a. i Innst. 161 (2016–2017).

3.1.2 Praksis fra EMD og FN-komiteene – rettskildemessig betydning

For en oversikt over de folkerettslige rettskildene og tolkningen av disse, viser vi til NIMs «Veileder for utredning av menneskerettslige problemstillinger» 2. utgave, publisert i desember 2025.²⁹

Under punkt 4. 2 «Tolking av menneskerettslige kilder» fremgår det at EMDs og ICJs avgjørelser er bindende for partene i saken, mens praksis fra FNs traktatorganer, herunder praksis fra CEDAW-komiteen, CERD-komiteen og CRPD komiteen, ikke er rettslig bindende. Som det beskrives i veilederen, kan praksis fra FNs traktatorganer likevel ofte være relevante tolkningsmidler når det rettslige innholdet i de ulike FN-konvensjonene skal klargjøres.

Særtrekk ved tolking av EMK er omtalt i NIMs veileder punkt 4.2.3, og særtrekk ved tolking av FNs menneskerettskonvensjoner er omtalt nærmere under punkt 4.2.4. Vi anbefaler interesserte å lese mer om dette i NIMs veileder, med videre henvisninger.

3.2 EU-rettens betydning for norsk rett på diskrimineringsfeltet

EU har vedtatt en rekke direktiver og forordninger om likestilling og ikke-diskriminering. Gjennom EØS-avtalen er store deler av EU-retten bindende for Norge, herunder direktiver som gjelder kjønnslikestilling, som blant annet likebehandlingsdirektivet 2006/54/EF og direktivet om likebehandling av kvinner og menn i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester, direktiv 2004/113/EF. Bestemmelser i lov som tjener til å oppfylle Norges forpliktelser etter EØS-avtalen skal ved motstrid gå foran andre bestemmelser som regulerer samme forhold, jf. EØS-loven § 2. Norske regler som er vedtatt som følge av en rettsakt som er innlemmet i EØS-avtalen, skal tolkes i tråd med praksis fra EU-domstolen. Praksis fra EU-domstolen etter 2. mai 1992 er ikke formelt bindende for Norge i henhold til EØS-avtalen, men slik senere praksis til-legges i henhold til EFTA-domstolens og Høyesteretts praksis likevel meget stor vekt.

Flere direktiver og forordninger som ikke er bindende for Norge gjennom EØS-avtalen, har blitt gjennomført i norsk rett på frivillig grunnlag. Dette gjelder blant annet rasediskrimineringsdirektivet 2000/43/EF og rammedirektiv 2000/78/EF. Sistnevnte direktiv for-byr diskriminering innen arbeidslivet på grunnlagene religion og livssyn, alder, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse. Norsk regelverk skal være minst på høyde med nivået i disse direktivene, jf. Rt. 2011 side 964 (Gjensidige), og Høyesterett har i flere avgjørelser tatt utgangspunkt i EU-domstolens avgjørelser i sin tolkning av aldersdiskrimineringsforbudet i arbeids-miljøloven kapittel 13.

²⁹ <https://www.nhri.no/rapport/veileder-2-utgave/4-tolkning-av-menneskerettigheter/>

3.3

Praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstol

3.3.1 Utvelgelseskriterier – metode

Vi har sett på avgjørelser fra EMD der artikkel 14 er en av de berørte artiklene (brudd/ikke brudd) i saken. Vi har valgt ut artikkel 14-avgjørelser som er relevante for rettsutviklingen på diskrimineringsfeltet eller som omtales av domstolen som såkalte nøkkelsaker («key cases»). I tillegg til artikkel 14-avgjørelser, består utvalget nedenfor av avgjørelser fra EMD i 2025 som omhandler EMKs tilleggsprotokoll 12 eller anses som er relevante for LDOs satsningsområder.

3.3.2 Omtale av relevante dommer

Fire dommer om voldtekt – etterforskning og straffeforfølgelse – betydning av samtykke

EMK artikkel 3 og artikkel 8 har i EMDs praksis blitt tolket slik at de innebærer en positiv forpliktelse for myndighetene til å beskytte borgere mot seksuell vold. Dette innebærer blant annet at statene plikter å kriminalisere seksuelle handlinger uten samtykke, samt at det stilles krav om effektiv etterforskning og straffeforfølgelse. I 2025 kom EMD med fire avgjørelser som på ulike måter omhandlet seksuell vold og samtykke. Avgjørelsene er relevante i norsk kontekst, særlig sett i lys av den nye samtykkebaserte bestemmelsen om voldtekt som trådte i kraft i juli 2025 (samtykkebestemmelsen). Vi gir en samlet kommentar til disse fire avgjørelsene.

*L. mfl. mot Frankrike (saksnumre 46949/21, 24989/22 og 39759/22 – felles behandling)*³⁰ – manglende vurdering av samtykke i etterforskning og straffeforfølgelse av voldtekter anmeldt av mindreårige fornærmede – brudd på artikkel 2 og 8, samt brudd på artikkel 14 i én av sakene

Faktum i saken:

De tre klagerne i saken hadde anmeldt voldtekter til franske myndigheter. Klagerne var kun 13, 14 og 16 år gamle da påståtte voldtektene fant sted, og det var voksne menn som var anklaget. I én av sakene ble den anklagede mannen frikjent, og i de to andre ble det ikke tatt ut tiltale for voldtekt. Ingen av sakene endte med domfellelse for de lovbruddene som klagerne mente hadde funnet sted.

Anførsler:

Klagernes hovedanførsel var at fransk lovgivning og praktiseringen av denne ikke ga effektiv beskyttelse mot voldtekt, og at Frankrike derfor ikke hadde oppfylt sine positive forpliktelser etter EMK artikkel 3 og artikkel 8. De anførte videre at deres status som mindreårige og det at de hadde vært i sårbare situasjoner var relevant for vurderingen av deres samtykkekompetanse, noe som ikke hadde blitt vektlagt av franske myndigheter.

Én av klagerne (saksnummer 46949/21) anførte også at det forelå brudd på artikkel 14, sammenholdt med artikkel 3 og 8,

Staten anførte at det ikke forelå brudd på EMK.

EMDs vurdering:

EMD kom til brudd i alle de tre sakene. Domstolen kom til at både påtalemyndighetens og de nasjonale domstolenes behandling av sakene ikke hadde gitt klagerne tilstrekkelig beskyttelse, og at staten derfor ikke hadde oppfylt sine positive forpliktelser etter EMK.

Domstolen trakk særlig fram at de nasjonale domstolene ikke hadde gjort en tilstrekkelig vurdering av klagerne samtykkekompetanse, og av om et reelt samtykke faktisk var gitt. Domstolen viste til at klagerne svært unge alder og det at de befant seg i sårbare situasjoner skulle ha vært vektlagt i denne sammenhengen. De nasjonale domstolene hadde ved flere anledninger fokusert på klagerne passivitet, i stedet for å vurdere om de faktisk hadde gitt et reelt samtykke.

EMD konkluderte med at den franske staten ikke hadde oppfylt sin forpliktelse til å sørge for et straffettslig system som i praksis har mulighet til å straffe seksuelle handlinger som er gjennomført uten samtykke. I alle tre sakene forelå det derfor brudd på EMK artikkel 3 og 8.

I sak 46949/21 forelå det i tillegg brudd på artikkel 14 sammenholdt med artikkel 3 og 8. Begrunnelsen for dette var at myndighetene hadde tillatt uttalelser i rettsprosessen som var moraliserende og la skyld på offeret, noe som reproduiserte kjønnsstereotyper. Domstolen viste til at dette utgjorde «secondary victimisation» og innebar diskriminering på grunn av kjønn.

³⁰ <https://hudoc.echr.coe.int/>

eng#[%22itemid%22:[%22002-14454%22]]

X mot Kypros³¹ – 40733/22³² – kjønnsstereotyper og manglende vurdering av samtykke i etterforskning av gruppevoldtekt – brudd på artikkel 3 og 8

Faktum i saken:

En 18 år gammel britisk kvinne hadde anmeldt en gruppevoldtekt som skal ha funnet sted mens hun ferierte på Kypros. Kypriotiske myndigheter innledet en etterforskning, men etterforskningen ble avsluttet uten at det ble tatt ut tiltale. Kvinnen ble så straffeforfulgt for å ha avgitt falsk forklaring, noe som hadde sammenheng med at hun hadde trukket tilbake en forklaring som hun tidligere hadde gitt til politiet.

Anførsler:

Klageren mente at det forelå brudd på EMK artikkel 3 og 8. Hovedargumentet var at etterforskningen hadde vært mangelfull.

Staten anførte at det ikke forelå brudd på EMK.

Rettens vurdering:

EMD kom til at det forelå brudd på artikkel 3 og artikkel 8. Domstolen la særlig vekt på at myndighetene ikke hadde etterforsket hvorvidt kvinnen hadde gitt et reelt samtykke eller ikke. Domstolen viste blant annet til at myndighetene ikke hadde vurdert hvordan kvinnens inntak av rusmidler kunne ha påvirket hennes samtykkekompetanse, og at de hadde sett bort fra forhold som kunne tale for at samtykke ikke forelå. Domstolen uttalte at kvinnens troverdighet så ut til å være vurdert gjennom «prejudicial gender stereotypes and victim-blaming attitudes», noe som Kypros tidligere hadde fått kritikk for i GREVIOs rapport. Domstolen viste særlig til at myndighetene implisitt hadde antydning at fordi kvinnen angivelig hadde deltatt i gruppesex tidligere, så ville hun ikke ha motsatt seg å delta i den seksuelle aktiviteten som hun hadde anmeldt som gruppevoldtekt. Domstolen gjentok at omstendigheter knyttet til offerets tidligere atferd eller til offerets personlighet ikke fritar myndighetene fra plikten til å gjennomføre en effektiv etterforskning.

Z. mot Island – 3538/21³³ – manglende etterforskning av samtykke fra mindreårig fornærmet – brudd på artikkel 8

Faktum i saken:

En 16 år gammel jente anmeldte en hendelse som skal ha funnet sted på en festival. Hun forklarte at hun hadde vært bevisstløs i et telt på grunn av beruselse, og at hun hadde våknet delvis avkledd og oppdaget at en voksen mann berørte brystene og kjønnsorganet hennes. I etterforskningen kom det fram at den mistenkte mannen innrømmet å ha tatt på brystene hennes mens hun var sov eller halvsov, men hevdet at han hadde stoppet da han oppfattet at hun ikke ønsket berøringen. Jenta hadde anmeldt hendelsen som voldtekt, men saken ble nedsubsumert til en mindre alvorlig bestemmelse. Påtalemyndigheten henla saken på grunn av manglende bevis.

Anførsler:

Klageren anførte at det forelå brudd på artikkel 8. Hun argumenterte for at det nasjonale lovverket og måten det ble anvendt på i saken, ikke ga henne beskyttelse mot seksuelle overgrep. Hun anførte også at det forelå brudd på artikkel 14, sammenholdt med artikkel 8.

Staten anførte at det ikke forelå brudd på EMK.

Rettens vurdering:

EMD kom til at det forelå brudd på artikkel 8. Domstolen viste til at påtalemyndigheten kun hadde fokusert på om mistenkte hadde tilstrekkelig forsett, i stedet for å vurdere om han hadde grunn til å anta at hun hadde samtykket til berøringen. Domstolen viste til at det sentrale elementet ikke var om mannen stoppet da han oppfattet ubehag, men at han hadde initiert seksuell kontakt med en mindreårig uten noen indikasjon på at hun samtykket til det.

E.A. og Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail mot Frankrike – 30556/22³⁴ – nedsubsummering fra voldtekt og manglende vurdering av samtykke – brudd på artikkel 3 og 8

Faktum i saken:

En kvinnelig ansatt på et sykehus rapporterte om seksuell vold og trakassering fra sin leder. Hun oppga at de hadde hatt en intim relasjon av sadomasokistisk karakter, og at han misbrakte sin overordnede stilling overfor henne både på jobb og privat. Hun rapporterte

31 <https://strasbourgobservers.com/2025/06/10/x-v-cyprus-a-case-of-gang-rape-victim-blaming-and-retracted-accusations/>

32 <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22001-241992%22%7D>

33 <https://hudoc.echr.coe.int/#%7B%22itemid%22%3A%22001-247833%22%7D>

34 <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22001-244682%22%7D>

at han hadde kontrollert henne og utsatt henne for seksuelle handlinger som hun ikke samtykket til. Etter en intern granskning ble saken politianmeldt. Lederen ble tiltalt, men kun for mindre alvorlige straffbare handlinger, og ikke voldtekt. Lederen ble til slutt frifunnet.

Anførsler:

Kvinnen anførte at det forelå brudd på artikkel 3 og artikkel 8 fordi definisjonen av voldtekt i fransk straffelovgivning var for snever, slik at hun ikke fikk effektiv beskyttelse mot seksuelle handlinger uten samtykke. Hun viste også til at etterforskningen og straffeforfølgelsen hadde utsatt henne for «secondary victimisation».

Staten anførte at det ikke forelå brudd på EMK.

Rettens vurdering:

EMD kom til at det forelå brudd på artikkel 3 og artikkel 8. Domstolen viste til at den daværende franske straffelovgivningen var mangelfull, fordi det sentrale elementet i definisjonen av voldtekt var bruk av makt, og ikke fravær av samtykke. Den daværende franske straffebestemmelsen omfattet derfor ikke alle former for voldtekt. Videre viste domstolen til at lovverket ikke hadde blitt anvendt riktig i denne konkrete saken fordi saken ble nedsubsumert fra voldtekt og seksuell vold til mindre alvorlige lovbrudd. Til slutt viste domstolen til at etterforskningen ikke hadde undersøkt om kvinnen hadde gitt et reelt samtykke, særlig sett i lys av hun mente seg utsatt for kontroll. Domstolen viste flere ganger til GREVIOs rapporter om Frankrikes gjennomføring av Istanbul-konvensjonen.

Domstolen kom til at det ikke forelå brudd på artikkel 14 sammenholdt med artikkel 8.

Ombudets kommentar til dommene:

Dommene viser for det første at det ikke er tilstrekkelig å ha en samtykkebasert definisjon av voldtekt i straffelovgivningen. Også etterforskningen, påtaleavgjørelse og behandling i retten må gjennomføres på en måte som gir reell beskyttelse mot seksuell vold, og der spørsmålet om hvorvidt det forelå et reelt samtykke skal være sentralt.

Videre viser dommene at myndighetene må sørge for at rettsprosessene ikke reproducerer skadelige kjønnsstereotyper som legger skyld på offeret.

Sammenhengen mellom EMK og Istanbulkonvensjonen er interessant, og det ser ut til at EMD ser disse konvensjonsforpliktelsene i sammenheng. Dette er

nærmere omtalt av Strasbourg Observers, i en kommentar av Maële Dumontet.³⁵

N.D. mot Sveits – saksnummer 56114/18³⁶ – manglende beskyttelse mot partnervold – brudd på artikkel 2

Faktum i saken:

Klageren i saken var en kvinne som hadde blitt utsatt for omfattende vold av sin partner da hun forsøkte å gå fra ham. Volden inkluderte voldtekt, kvelning, bortføring og drapsforsøk. Mannen var tidligere straffedømt for voldtekt og partnerdrap, og han var ilagt besøksforbud mot en tidligere partner. Myndighetene visste at det var risiko for vold mot nye partnere, og at det var bruddsituasjonen som trigget utøvelsen av vold. Kvinnen kjente ikke til mannens straffehistorikk. I forkant av bruddet hadde kvinnen vært i kontakt med myndighetene og uttrykt bekymring for atferden hans. Hun ble rådet til å avslutte forholdet, men hun ble ikke informert om hans straffehistorikk eller risikoen for vold ved brudd.

Anførsler:

Klageren i saken anførte at det forelå brudd på EMK artikkel 2, fordi sveitsiske myndigheter ikke hadde gjort nok for å beskytte henne mot vold fra sin tidligere partner.

Staten anførte at det ikke forelå brudd på EMK.

Rettens vurdering:

EMD la til grunn at partnerdrapet mannen hadde begått tidligere kunne klassifiseres som et «femicid», og at volden han hadde utsatt kvinnen i denne saken for kunne klassifiseres som vold mot kvinner. Domstolen konkluderte med at myndighetene samlet sett ikke hadde gjort nok for å beskytte kvinnen mot vold fra sin partner, og at det derfor forelå brudd på artikkel 2. Retten viste særlig til at myndighetene som helhet hadde kjennskap både til mannens straffehistorikk, risikoen for alvorlig vold ved brudd med partner, og at kvinnen planla å avslutte forholdet med ham. Det forelå derfor en reell og umiddelbar fare for kvinnens liv, uten at myndighetene gjorde nok for å beskytte henne. Domstolen viste til at myndighetene pliktet å gjennomføre en risikovurdering som var «autonomous, proactive

³⁵ <https://strasbourgobservers.com/2026/01/13/e-a-et-association-europeenne-contre-les-violences-faites-aux-femmes-au-travail-v-france-analysis-of-the-cooperation-between-the-ecthr-and-grevio-to-effectively-tackle-violence-against-women-in-euro/>

³⁶ [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%622:\[%22002-14450%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%622:[%22002-14450%22]})

and comprehensive», se *Kurt mot Østerrike* avsnitt 186, noe som ikke var gjort.

Dommen var avsagt under dissens 5–2.

Ombudets kommentar:

Denne avgjørelsen har fått oppmerksomhet på grunn av domstolens bruk av begrepet «femicid», se for eksempel kommentar fra Angela Hefti i Strasbourg Observers.³⁷ Saken kan også ses i sammenheng med *B.A. mot Island*,³⁸ der EMD kom til at myndighetene hadde oppfylt sine forpliktelser etter konvensjonen.

I norsk sammenheng vil Partnerdrapskommisjonen kunne være et viktig instrument for å følge med på myndighetene oppfølging av forpliktelsene til å beskytte mot kjønnsbasert vold.

*Mortensen mot Danmark – saksnummer 16756/24*³⁹
– *straffet for å ha omtalt en politiker som «nazist» i tweet – brudd på artikkel 10*

Sakens faktum:

Klager i saken hadde publisert en tweet der han omtalte Rasmus Paludan, den kontroversielle lederen av det politiske partiet Stram Kurs, som «nazist». Klageren ble dømt for æreskrenkelse i en straffesak. Begrunnelsen var at uttalelsen, som ble ansett som en verdivurdering, manglet tilstrekkelig faktagrunnlag.

Anførsler:

Klageren anførte at dommen utgjorde et brudd på hans ytringsfrihet etter EMK artikkel 10.

Staten anførte at det ikke forelå brudd på EMK.

Rettens vurdering:

EMD konkluderte med at dommen var et inngrep i klagerens ytringsfrihet etter artikkel 10, og at vilkårene for å gjøre inngrep ikke var oppfylt.

EMD mente at nasjonale domstoler ikke hadde gjort en tilstrekkelig avveining mellom klagerens ytringsfrihet og Paludans rett til privatliv, og de i for liten grad hadde vurdert konteksten for ytringen. Nasjonale domstolars konklusjon om at det ikke forelå tilstrekkelig faktagrunnlag, var ikke godt nok begrunnet.

EMD mente, i motsetning til nasjonale domstoler, at ytringen klart var en politisk ytring av offentlig

interesse, og at referansen til Paludan var relevant. Domstolen viste videre til at Paludan var en offentlig person som hadde ledet flere politiske partier, og som selv var dømt for æreskrenkelse og rasistiske ytringer. Klageren hadde fremsatt ytringen som privatperson, og ytringen hadde hatt begrenset rekkevidde. Samlet sett var altså ytringen innenfor ytringsfriheten grenser. EMD viste også til at sanksjonen, som var en kombinert bot og oppreisningserstatning, var uforholdsmessig.

Kommentar fra ombudet:

Dommen viser at konteksten for ytringen må tillegges stor vekt i lovlighetsvurderingen. I denne sammenhengen kan det ha betydning om ytringen fremmer eller undergraver demokratiske verdier, se kommenter på Strasbourg Observers skrevet av Dominika Bychawska-Siniarska.⁴⁰

*Á.F.L. mot Island – saksnummer 35789/22*⁴¹ –
omsorgsovertakelse fra forelder med kognitiv funksjonsnedsettelse – ikke brudd på artikkel 14, sammenholdt med artikkel 8

Faktum i saken:

Klager i saken var en funksjonshemmet far, og det islandske barnevernet hadde overtatt omsorgen for datteren hans. Faren hadde autisme, ADHD og kognitive vansker, og barnevernet begrunnet omsorgsovertakelsen med at han ikke klarte å identifisere og møte datterens grunnleggende behov, og at hun tok skade av dette. Islands barnevern hadde forsøkt flere hjelpetiltak, men de konkluderte med at omsorgen datteren fikk fortsatt ikke var god nok, og at omsorgsovertakelse var nødvendig av hensyn til barnets beste.

Anførsler:

Klageren anførte at myndighetene ikke hadde tilbudt hjelpetiltak som var tilrettelagt for hans funksjonsnedsettelse, og at omsorgsovertakelsen derfor var uberettiget. Han anførte at dette utgjorde diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse, og at det forelå brudd på artikkel 14 sammenholdt med artikkel 8.

Staten anførte at det ikke forelå brudd på EMK.

37 <https://strasbourgobservers.com/2025/07/16/the-european-court-of-human-rights-recognises-femicide-as-a-human-rights-violation-n-d-v-switzerland/>

38 [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:\[%22001-244593%22\]%7D](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:[%22001-244593%22]%7D)

39 [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:\[%22001-245386%22%7D](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:[%22001-245386%22%7D)

40 <https://strasbourgobservers.com/2025/11/21/a-tweet-too-far-the-court-reassesses-online-speech-and-reputation-in-danish-defamation-case/>

41 [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:\[%22001-243562%22%7D](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:[%22001-243562%22%7D)

Rettens vurdering:

EMD konkluderte med at det ikke forelå brudd på EMK artikkel 14 sammenholdt med artikkel 8, og at myndighetene hadde tilbudt tilstrekkelig hjelpetiltak og tilrettelegging.

EMD uttalte at det avgjørende spørsmålet ikke var om det fantes ytterligere støttetiltak som kunne ha vært prøvd, men *om det å forsøke flere hjelpetiltak var til barnets beste*, når det forelå alvorlige og veldokumenterte bekymringer henne. Domstolen kom til at myndighetene hadde gjort en grundig vurdering av barnets beste, og at konklusjonen om omsorgsovertakelse var rimelig.

EMD la særlig vekt på at islandske myndigheter aldri hadde ansett at funksjonsnedsettelsen som manglende omsorgsevne i seg selv, og at de gjennomgående hadde vurdert hans omsorgsevne i sammenheng med de tilgjengelige hjelpetiltakene. Domstolen viste også til at myndighetene hadde tilbudt omfattende og individualisert støtte til klageren, og at hjelpetiltakene var skreddersydd til hans behov som forelder. Domstolen mente at islandske myndigheter konsekvent hadde anerkjent klagerens behov som forelder med en funksjonsnedsettelse.

Kommentar fra ombudet:

Avgjørelsen er interessant for norske forhold fordi den gjelder et sammenlignbart land, og fordi den gir føringer for hvordan myndighetene skal håndtere problemstillingen i praksis. Den slår også fast at myndighetene ikke plikter å forsøke hjelpetiltak dersom dette ikke vil være til barnets beste.

Avgjørelsen viser at funksjonsnedsettelse i seg selv kan ikke begrunne en omsorgsovertakelse, men at det likevel ikke vil være diskriminering at en funksjonsnedsettelse vektlegges i vurderingen, dersom dette har betydning for forelderens omsorgsevne. Myndighetene har da plikt til å tilby relevante hjelpetiltak, og disse må tilrettelegges for forelderens funksjonsnedsettelse. I denne sammenhengen viser dommen fra EMD tydelig at vurderingen av omsorgsevnen skal gjøres sammen med de tilgjengelige hjelpetiltakene, altså ikke en isolert vurdering av hvordan personen fungerer som forelder uten hjelpetiltak.

Heba Yousef Ibrahim Alneel mot Norge – saksnummer 14368/22⁴² – utlendingslovens 24-års aldersgrense for familieinnvandring – ikke brudd på artikkel 8, ikke brudd på artikkel 14 sammenholdt med artikkel 8
Sakens faktum:

Klager var en sudanesisk kvinne. Hun hadde søkt om familiegjengenforening med sin ektefelle i Norge, som opprinnelig var fra Sudan og hadde fått norsk statsborgerskap. Hun fikk avslag på søknaden fordi hun var 22 år gammel på søknadsfristen, og den norske utlendingsloven § 41a, som oppstiller en 24-års aldersgrense for familiegjengenforening som hovedregel.

Anførsler:

Klageren anførte at avslaget var i strid med hennes rett til familieliv etter artikkel 8. Hun anførte også at norske myndigheter praktiserer 24-årsgrensen ulikt for ulike etniske grupper, og at dette utgjorde diskriminering i strid med artikkel 14 sammenholdt med artikkel 8.

Staten anførte at 24-årsgrensen var nødvendig for å motarbeide tvangsekteskap, og at det derfor ikke forelå brudd på artikkel 8. Staten anførte også at det ikke forelå forskjellsbehandling mellom etniske grupper, og subsidiært at en eventuell forskjellsbehandling var lovlig og ikke var i strid med artikkel 14 sammenholdt med artikkel 8.

Rettens vurdering:

EMD avviste saken som åpenbart grunnløs etter EMK artikkel 35 nr. 3. Den ble derfor ikke realitetsbehandlet.

Domstolen la vekt på at norske myndigheter gjør en konkret vurdering i hver sak, og at opprinnelse-land bare var én av flere faktorer som ble vektlagt. EMD viste også til at det fantes eksempler på at søkere fra land med risiko for tvangsekteskap hadde fått innvilget unntak fra 24-årsregelen, og at det derfor ikke bare var en teoretisk mulighet. Domstolen mente derfor at det ikke forelå forskjellsbehandling, og at en slik forskjellsbehandling uansett vil være lovlig fordi den er begrunnet med målet om å motarbeide tvangsekteskap, noe som veier tungt.

Kommentar fra ombudet:

Saken gir en viktig avklaring om 24-årsregelen i den norske utlendingsloven. Domstolen vektla at det finnes reelle muligheter for å få unntak fra hovedregelen om aldersgrense, og dette hadde betydning for lovlighetsvurderingen.

⁴² <https://hudoc.echr.coe.int/>

eng#{%22itemid%622:[%22001-242745%622]}

Seydi med flere mot Frankrike – etnisk profilering ved politikontroll – brudd på EMK artikkel 8 og 14 (for én av klagerne)

Faktum i saken:

Seks franske statsborgere med afrikansk opphav ble kontrollert av politiet i offentligheten i løpet av perioden 2011–2012. Klagerne anførte at kontrollene var begrunnet i deres hudfarge, og derfor utgjorde diskriminering, samt en krenkelse av deres privatliv.

Anførsler:

Klagerne anførte at kontrollene utgjorde brudd på artikkel 14 sammenholdt med artikkel 8.

Staten anførte at det ikke forelå brudd på EMK.

Rettens vurdering:

Domstolen kom til at det ikke forelå noen prosessuelle brudd på EMK, fordi klagerne hadde fått prøvd sine diskriminerende kontroller i nasjonale domstoler. Domstolen vurderte deretter om det forelå brudd på det materielle diskrimineringsforbudet.

Domstolen startet med å slå fast at det rettslige rammeverket for identitetskontroller i Frankrike var i tråd med artikkel 14 sammenholdt med artikkel 8. Bevisbyrden lå derfor i utgangspunktet på klagerne, som måtte etablere en presumpsjon om at de var blitt forskjellsbehandlet på grunn av sin etnisitet.

Domstolene mente at fem av klagerne ikke hadde etablert en presumpsjon om diskriminering, og kom derfor til at det ikke forelå brudd for disse. Domstolen viste blant annet til at det forelå rettslig grunnlag for disse kontrollene, og at klagerne ikke hadde vist til en sammenlignbar person for å underbygge at det forelå forskjellsbehandling.

Domstolen kom til brudd i saken som gjaldt den sjette klageren. Han hadde vist til tre ulike kontroller, og i ett av tilfellene kunne ikke staten oppgi et rettslig grunnlag. Han viste også til offisielle rapporter og statistikk som dokumenterte forekomst av raseprofilering ved identitetskontroller i Frankrike. Domstolen mente derfor at klageren hadde etablert en presumpsjon om diskriminering, som gjorde at bevisbyrden fikk over på staten. Staten kunne ikke påvise noen objektiv eller rimelig begrunnelse, og domstolen konkluderte derfor med at det forelå diskriminering. Klageren ble tilkjent 3000 euro i oppreisning.

Ombudets kommentar:

Dommen føyer seg i rekken av saker fra EMD om etnisk profilering i forbindelse med politikontroller, se *Basu mot Tyskland*, *Muhammad mot Spania* og *Wa Baile mot Sveits*. Spørsmålet om hvordan denne avgjørelsen forholder seg til tidligere rettspraksis fra EMD, er nærmere drøftet av Vandita Khanna i en kommentar i Strasbourg Observers.⁴³

Dommen kan leses slik at hyppige politikontroller, uten mistenkelig foranledning eller klare holdepunkter, kan medføre at bevisbyrden flyttes over på myndighetene. En utfordring for saksøker er likevel å dokumentere utførte kontroller, hvor norsk politipraksis med hensyn til dokumentasjon varierer, se blant annet Diskrimineringsnemndas avgjørelse i sak 20/175. I denne saken kom nemnda til at manglende loggføring av kontroller hos politiet utgjorde indirekte forskjellsbehandling og brudd på diskrimineringsforbudet. Å utrede krav om sporbarhet ved politikontroller ville etter ombudets syn vært et viktig tiltak i denne sammenhengen.

Oppreisningsbeløpet i denne saken er også interessant. Ombudet kjenner ikke til norsk rettspraksis der det er gitt oppreisningserstatning ved diskriminerende kontroller foruten Oslo tingretts dom TOSL-2025-18003, der den norske stat ved Justis- og beredskapsdepartementet ble dømt til å betale kr 200 000 i oppreisning til saksøker. Ankesaken skal behandles i 2026. Dommen er omtalt nærmere under punkt 2.3.2 i denne rapporten.

43 <https://strasbourgobservers.com/2025/12/04/seydi-and-others-v-france-proving-racial-profiling-in-discrimination-law/>

3.4

Praksis fra EU-domstolen

C-5/24 – Pauni – Sykefravær på grunn av funksjonsnedsettelse kan ikke behandles likt med annet sykefravær

En italiensk restaurantansatt ble oppsagt fra sin stilling etter et sykefravær på 181 dager. Retten til sykefravær med lønn etter en nasjonal kollektiv avtale var 180 dager, med en ubetalt tilleggsperiode etter arbeidstakers søknad på 120 dager, på visse vilkår. Hun mente vilkårene i tariffavtalen var indirekte diskriminerende overfor personer med funksjonsnedsettelse og reiste søksmål om gyldigheten av oppsigelsen.

Domstolen minnet innledningsvis om at det faktisk at en person anses for å ha en funksjonsnedsettelse etter nasjonal rett, innebærer ikke nødvendigvis at dette regnes som en funksjonsnedsettelse i rammedirektivets forstand. Det er først når for eksempel en sykdom medfører en langvarig begrensning i kapasitet at en sykdom kan regnes som en funksjonsnedsettelse etter direktivet.

Videre, for at det skal kunne være tale om indirekte forskjellsbehandling på grunn av funksjonsnedsettelse, må det vurderes om praksisen, regelen eller kriteriet stiller personer med funksjonsnedsettelse særlig ufordelaktig sammenlignet med andre personer. Dette kan legges til grunn for eksempel dersom det blir slått fast at vesentlig flere arbeidstakere med funksjonsnedsettelse blir rammet av praksisen, regelen eller kriteriet enn arbeidstakere uten funksjonsnedsettelse.

EU-domstolen la til grunn at personer med funksjonsnedsettelse har større risiko for fravær knyttet til helseproblemer enn andre, og vil dermed lettere kunne rammes av 180-dagersregelen.

Retten uttalte at medlemsstatene har en vid skjønnsmargin når det gjelder sysselsetting og sosialpolitiske tiltak. Å sikre at arbeidsgivere har ansatte som er tilgjengelige og kan utføre jobben sin er et saklig formål i den forbindelse. Om tiltaket, i dette tilfellet regelen om maksimalt sykefravær, er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig, vil være opp til den nasjonale domstolen å vurdere. Retten bemerket i den forbindelse at regelen så ut til å være egnet.

Med hensyn til forholdsmessigheten, så må den, ifølge domstolen, vurderes i kontekst. De negative virkningene for de som rammes av regelen må tas i betraktning, herunder at funksjonshemmede møter større hindringer i møte med arbeidsmarkedet enn andre. Den nasjonale domstolen må også se om det er spesifikke bestemmelser i den nasjonale lovgivningen som har til formål å beskytte funksjonshemmede, og som er egnet til å hindre eller kompensere for ulemper

forårsaket av funksjonsnedsettelse, herunder sykdommer knyttet til funksjonsnedsettelse. Her bemerket EU-domstolen at den aktuelle bestemmelsen etter hva som var dokumentert, var utformet med utgangspunkt i at den også blant annet skulle beskytte ansatte mot fravær knyttet til funksjonsnedsettelse.

Retten til sykepengeperiode med tilleggsperiode gjelder i henhold til den nasjonale lovgivningen uavhengig av arbeidstakers funksjonsevne, og kan dermed ikke i seg selv sies å utgjøre «rimelig tilrettelegging» i henhold til artikkel 5 i rammedirektivet. Denne plikten ligger fast, og den nasjonale domstolen må vurdere om tariffavtalen kan tolkes slik at den underminerer denne plikten, noe som da vil være i strid med direktivet.

Kommentar:

Dommen er også interessant å vurdere også opp mot incentivordninger i form av bonus knyttet til tilstedeværelse eller antall sykedager, som det også finnes eksempler på i norsk arbeidsliv.

C-38/24 – Bervidi – spørsmål om tilrettelegging og indirekte diskriminering i arbeidsforhold av foreldre til barn med funksjonsnedsettelse

En kvinne arbeidet som ansvarlig for en metro-stasjon i Roma. Hun ba sin arbeidsgiver om tilrettelegging i form av faste arbeidstider, eventuelt i en stilling på et litt lavere nivå, på grunn av at hun hadde hovedomsorgen for sin sønn, som har en alvorlig funksjonsnedsettelse. Han har et behandlingsprogram til fast tid på ettermiddagene.

Arbeidsgiver imøtekom ikke ønsket hennes, men tilbød henne visse midlertidige tilpasninger av arbeidsvilkårene, så som et fast arbeidssted og mulighet til å velge sin foretrukne arbeidstid, i motsetning til andre stasjonsansvarlige, som har skiftende arbeidstider. Kvinnen mente avslaget var diskriminerende, og gikk til sak. Hun tapte i første instans, men anket dommen. Deretter ble hun oppsagt.

EU-domstolen uttalte at en ansatt som ikke selv har funksjonsnedsettelse, skal nyte godt av vernet mot usaklig forskjellsbehandling som regulert i rammedirektivet, lest i lys av CRPD og EU-charteret, på grunn av sin tilknytning til et barn med funksjonsnedsettelse som den ansatte har hovedomsorgen for. Dette har domstolen fastslått tidligere i sak C-303/06, Coleman, som gjaldt direkte forskjellsbehandling. Dette vernet må også gjelde for tilfeller av indirekte forskjellsbehandling, og her viste domstolen til prinsippet om likebehandling som er nedfelt i artikkel 2 nr. 1 i direktivet, som sier at «ingen må udsættes for «nogen form for [...] forskjellsbehandling», hverken direkte eller

indirekte, af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde.» En innskrenkning av vernet i slike tilfeller ville etter domstolens syn redusere en vesentlig del av direktivets effektive virkning og innskrenke den beskyttelsen som direktivet skal sikre.

En konsekvens av vern mot indirekte diskriminering ved tilknytning til et barn med nedsatt funksjonsevne er at spørsmål om rett til rimelig tilrettelegging for arbeidstakeren etter rammedirektivet artikkel 5 i den forbindelse blir aktualisert. EU-domstolen viste her til EU-charteret artikkel 24 og 26, som gjelder barns rettigheter og anerkjennelsen av og respekt for «retten for mennesker med handicap til at nyde godt af foranstaltninger, der skal sikre deres autonomi, deres sociale og erhvervsmæssige integration og deres deltagelse i samfundslivet». Videre viste domstolen til CRPD artikkel 2, som slår fast at diskriminering etter konvensjonen omfatter alle former for diskriminering, herunder å bli nektet en rimelig tilrettelegging, samt til artikkel 7 nr. 1, som sier at «Partene skal treffe alle hensiktsmessige tiltak for å sikre at barn med nedsatt funksjonsevne kan nyte alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter fullt ut og på lik linje med andre barn.» I den forbindelse trakk domstolen frem bokstav x i fortalen til konvensjonen, som uttrykkelig nevner behovet for å gi bistand til familier til personer med funksjonsnedsettelse, slik at familien kan bidra til at personer med funksjonsnedsettelse selv fullt ut kan nyte sine rettigheter på lik linje med andre. Etter EU-domstolens syn følger det av dette at en arbeidsgiver har plikt til å tilpasse arbeidsvilkårene til en ansatt, slik at den ansatte kan gi den bistanden som den ansattes barn har behov for.

I lys av disse bestemmelsene, og etter en påpeking av at forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av tilknytning som i denne saken ville miste sin virkning dersom rett til rimelig tilrettelegging ikke ble innfortolket i direktivet, la domstolen til grunn at rammedirektivet artikkel 5 gir en tilretteleggingsplikt for arbeidsgivere overfor ansatte med denne typen omsorgsoppgaver. Reduksjon av arbeidstid var etter domstolens syn et tilretteleggingstiltak som ville kunne falle inn under bestemmelsen. Som ellers la domstolen til grunn at plikten ikke innebærer tiltak som utgjør en uforholdsmessig stor byrde for arbeidsgiver. Den konkrete vurderingen vil det være opp til den nasjonale domstolen å gjøre.

Kommentar:

Den norske likestillings- og diskrimineringsloven har et uttrykkelig forbud mot tilknytningsdiskriminering, både direkte og indirekte. Omsorgsoppgaver er dessuten et eget diskrimineringsgrunnlag etter loven.

Derimot er retten til individuell tilrettelegging i loven § 22 begrenset til den ansatte selv. Imidlertid vil vernet mot indirekte diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver og tilknytning til person med funksjonsnedsettelse tilsi at rimelig tilrettelegging på grunn av omsorgsansvar som i denne saken kan kreves etter en konkret vurdering, der vilkårene for tillatt forskjellsbehandling vil inngå.

C-584/23 – Alcampo – beregning av uførepensjon for personer som jobber deltid pga omsorg for barn – spørsmål om indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn

En kvinne jobbet deltid på grunn av omsorg for barn, og ble deretter varig ufør på grunn av en arbeidsulykke. Hennes uførepensjon ble beregnet ut fra den reduserte arbeidstiden hun hadde før ulykken. Etter spanske lovbestemmelser for beregning av uførepensjon etter arbeidsulykker er det den faktiske arbeidstiden som er avgjørende fra og med det tredje året den ansatte jobber redusert, uavhengig av årsaken til deltid. Hun mente dette var indirekte diskriminering av kvinner, siden flere kvinner enn menn jobber deltid på grunn av omsorg for barn, og vise til trygdedirektivet om lik behandling av kvinner og menn (Rådsdirektiv 79/7/EØF) artikkel 4. Det var dokumentert at i perioden 2020–2022 var over 90% av de ansatte som jobbet redusert av denne grunnen kvinner.

EU-domstolen viste til at direktivet ikke pålegger medlemsstatene å gi arbeidstakere som har omsorg for barn fordeler når det gjelder sosial sikring eller gi dem rett til ytelser på grunnlag av perioder de ikke har arbeidet som følge av omsorg for barn. Videre var det ikke dokumentert at regelen om lønnsgrunnlaget for beregningen av uførepensjon etter arbeidsulykker stilte kvinner særlig ufordelaktig sammenlignet med menn, i og med at regelen gjelder for alle som jobber deltid når en arbeidsulykke inntreffer, og ikke bare de som jobber redusert på grunn av omsorg for barn. EU-domstolen mente derfor at bestemmelsen ikke var i strid med trygdedirektivet.

Dersom den nasjonale domstolen likevel har opplysninger som gjør det mulig å fastslå at den aktuelle bestemmelsen stiller kvinnelige arbeidstakere særlig ufordelaktig sammenlignet med mannlige arbeidstakere, må den nasjonale domstolen vurdere om denne lovgivningen «forfølger et legitimt mål, og om den er nødvendig og står i rimeligt forhold til dette formål» (avsnitt 47).

I Danmark er det vedtatt en lov som gir en plikt for kommuner til å vedta utviklingsplaner med henblikk på å redusere prosentandelen av allmenne (kommunale) familieboliger i boligområder som blant annet er kjennetegnet ved at andelen av «indvandrere og etterkommere fra ikke-vestlige lande» i de siste fem årene har oversteget 50 %. Spørsmålet i saken var om den nasjonale loven er i strid med Rasedirektivet, rådsdirektiv 2000/43/EF, om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av alle, uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse.

Ut fra kriterier om beboernes tilknytning til arbeidsmarkedet eller utdanning, kriminalitetsnivå, andel med kun grunnskoleutdanning og gjennomsnittsinntekt («de socio-økonomiske kriterier»), samt andel beboere i kategorien innvandrere og etterkommere fra ikke-vestlige land, blir boligområder klassifisert som «omdannelsesområder». I slike områder skal andelen allmenne familieboliger reduseres til maksimum 40 % innen 2030.

Saksøkerne mente at denne loven innebærer direkte diskriminering på grunn av etnisk opprinnelse, subsidiært indirekte diskriminering.

EU-domstolen slo først fast at utleie av boliger som i denne saken må regnes som levering av tjenester på boligområdet som omfattes av direktivet artikkel 3.

Domstolen har i sin tidligere praksis lagt til grunn at begrepet «etnisk opprinnelse», som ikke er definert nærmere i direktivet, bygger på den oppfatning at grupper i samfunnet blant annet kjennetegnes ved at de innbyrdes har samme nasjonalitet, religiøse overbevisning, språk, kulturell bakgrunn, tradisjoner og levested. Listen er ikke uttømmende, og etter domstolens syn kan ikke en etnisk opprinnelse fastlegges på grunnlag av et enkelt kriterium, men derimot skal dette vurderes på grunnlag av en rekke forhold, hvorav visse har objektiv karakter og andre har subjektiv karakter.

Domstolen uttalte at «selv om hverken kriteriet om en persons nasjonalitet eller kriteriet om en persons fødeland i seg selv er tilstrekkelig til å begrunne en slik formodning om tilhørighet til en etnisk gruppe, kan det følgelig tas hensyn til begge disse kriteriene, sammenholdt med andre forhold, med henblikk på å vurdere om det foreligger forskjellsbehandling på grunn av «etnisk opprinnelse» som omhandlet i direktiv 2000/43.

Når det gjelder spørsmålet om den danske loven innebærer forskjellsbehandling på grunn av etnisk opprinnelse, viste domstolen til at de såkalte

omdannelsesområdene er områder som oppfyller minst to av de ovennevnte sosio-økonomiske kriteriene, samt en andel beboere som utgjør over 50 % innvandrere eller etterkommere fra ikke-vestlige land. Dette skiller seg fra såkalte «utsatte områder» etter loven, som er områder som også fyller minst to av de sosio-økonomiske kriteriene, men uten at innvandrerandel av beboerne inngår i vurderingen. Loven gir ingen plikt til å vedta utviklingsplaner eller redusere antall allmenne familieboliger i «utsatte områder» – kun i «omdannelsesområder». Domstolen mente at dette kan anses som forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, selv om de generelle begrepene «innvandrere og etterkommere fra ikke-vestlige land» kan omfatte mange ulike etnisiteter. Å begrense vernet mot diskriminering etter direktivet til kun å gjelde i tilfeller der personer fra en bestemt etnisk gruppe blir forskjellsbehandlet, vil frata direktivet dets effektivitet. Det nærmere innholdet i begrepene må imidlertid vurderes etter nasjonal rett, og det samme gjelder om disse utgjør forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, vurdert ut fra de ulike momentene som kan inngå i etnisitetsbegrepet.

I spørsmålet om det foreligger forskjellsbehandling, pekte domstolen på at beboere i såkalte omdannelsesområder har økt risiko for å bli sagt opp fra sine leieforhold og miste sine boliger sammenlignet med beboere i utsatte områder, slik omdannelsesområdene ville bli omfattet av utviklingsplaner med mål om å redusere antall allmenne familieboliger. Retten viste til at respekt for bolig er en menneskerettighet som fremkommer både av EU-charteret og av EMDs rettsspraksis. I vurderingen vil den nasjonale domstolen også kunne vurdere om begrepet «omdannelsesområde» har en støtende eller stigmatiserende karakter, og om visse uttalelser i forarbeidene til loven kan vise at lovgivningen er basert på stereotypier og fordommer, eller bidrar til å videreføre slike.

Hvorvidt en eventuell forskjellsbehandling er direkte eller indirekte, må den danske domstolen vurdere. EU-domstolen minnet om at dersom den nasjonale domstolen finner at det er grunn til å tro at det er skjedd direkte forskjellsbehandling, da må motparten bevise at vedtakelsen av loven og definisjonen av omdannelsesområder og forpliktelsen til å vedta utviklingsplaner «ikke på nogen måte er basert på den etniske oprindelse hos flertallet af beboerne i de nævnte områder, men udelukkende hviler på objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse».

Dersom den danske domstolen kommer til at det ikke foreligger direkte forskjellsbehandling, må den vurdere om det foreligger indirekte forskjellsbehandling,

det vil si at forskjellsbehandlingen ikke er basert på etnisitet, men at en bestemt gruppe – som kan bestå av personer med ulik etnisk opprinnelse - blir behandlet dårligere enn andre som følge av sin etnisitet. Dette kan vurderes på bakgrunn av for eksempel statistisk materiale. Den nasjonale domstolen må da se om det statistiske materialet som er fremlagt er pålitelig og kan tas i betraktning, det vil si om materialet er uttrykk for tilfeldige eller kortvarige omstendigheter, og om det viser seg å være tilstrekkelig signifikant. Den nasjonale domstolen må deretter se om den aktuelle loven/ tiltakene er objektivt begrunnet i et legitimt mål, og om midlene til å oppfylle dette formålet er hensiktsmessige og nødvendige.

Begrepet objektiv begrunnelse skal tolkes strengt. Nasjonale tiltak, selv om formålene er av allmenn interesse, må være forenlige med de grunnleggende rettighetene som følger av charteret, som retten til respekt for hjemmet og til familie- og privatliv.

Proporsjonalitetsprinsippet, slik EU-domstolen har tolket det i sin praksis, tilsier at tiltakene må være egnet til å nå formålet, begrenset til det strengt nødvendige og ikke uforholdsmessige. I forholdsmessighetsvurderingen må det tas hensyn til at respekt for hjemmet er en grunnleggende rettighet etter EU-charteret.

Domstolen bemerket at formålet om at sikre en vellykket integrering av tredjelandsstatsborgere kan utgjøre et tvingende allment hensyn, idet integreringen av disse statsborgerne er en nøkkelfaktor til fremme av den økonomiske og sosiale samhørigheten, som er et av Unionens grunnleggende mål som anført i EU-traktaten. Medlemsstatene har derfor i prinsippet vid skjønnsmargin når det gjelder å vedta tiltak til sikring av sosial samhørighet og integrering, herunder byplanleggingstiltak. Dette formålet kan imidlertid ikke brukes overfor EU-borgere med bakgrunn fra de aktuelle tredjelandsstatene. Statene har imidlertid et vidt skjønn når det gjelder hensynet til allmenn boligpolitikk og finansieringen av denne, men tiltak som vil medføre tap av bolig kan ikke ses som tiltak som vil fremme tilgang til boligmarkedet eller som tiltak som inngår i en inkluderende boligpolitikk.

Kommentar:

Mange hadde nok ønsket seg en tydeligere avgjørelse fra EU-domstolen på spørsmålet om de danske reguleringsreglene utgjør diskriminering på grunn av etnisitet. Domstolen gir i stedet en grundig anvisning på hvilke momenter og forhold den nasjonale domstolen må vurdere når den skal ta stilling til diskrimineringsspørsmålet.

C 394/23 – Mousse – registrering av tradisjonelle titler i passasjersystem - brudd på GDPR

Det franske jernbaneselskapet SNCF krever at passasjerer som bestiller billetter online fyller ut tiltaleformene «Monsieur» eller «Madame» for å kunne gjøre forretningsmessig kommunikasjon med kundene mer personlig. EU-domstolen mente dette var behandling av personopplysninger og at SNCFs praksis ikke var i tråd med prinsippet om dataminimering. Tiltaleformene, som korresponderer med kjønnsidentitet, kunne ikke sies å være nødvendig for å kunne kjøpe billetter. Domstolen kunne ikke se at det angitte formålet om personalisering av kommersiell kontakt med kunden var uunnværlig eller vesentlig viktig for å kunne oppfylle transportkontrakten med kundene, og behandlingen var da ikke nødvendig for å ivareta en legitim interesse. Domstolen uttalte også at praksisen kunne medføre en risiko for diskriminering på grunn av kjønnsidentitet.

C-247/23 – Deldits – Rett til retting av opplysninger om kjønn i register – krav om dokumentasjon på gjennomgått kirurgisk behandling ikke lovlig etter GDPR

Ungarske myndigheter nektet å endre registrering av kjønn i immigrasjonsregisteret fra kvinne til mann for en flyktning som var trans. Begrunnelsen var at flyktningen ikke hadde gjennomgått kirurgisk kjønnsbekreftende behandling.

EU-domstolen slo fast at medlemslandene har plikt etter GDPR til å rette uriktige opplysninger om en persons kjønnsidentitet, og at dokumentasjon på gjennomgått kirurgisk behandling ikke kunne være et krav. Her viste domstolen til EMDs praksis, herunder dom av 19. januar 2021, X og Y mot Romania. EU-domstolen uttalte også at en administrativ praksis som krever dokumentasjon på gjennomgått kirurgisk behandling krenker kjernen i de grunnleggende rettighetene som EU-charteret skal sikre, og da særlig retten til personlig integritet og retten til respekt for privatlivet, jf. henholdsvis chartret artikkel 3 og 7. EU-domstolen la imidlertid til grunn at en person kan pålegges å fremlegge relevant og tilstrekkelig dokumentasjon som med rimelighet kan kreves for å godtgjøre at de tidligere registrerte opplysningene er uriktige.

3.5 FN-praksis

3.5.1 FNs kvinnekomité

3.5.1.1 Generelle kommentarer og anbefalinger

CEDAW-komiteén kom ikke med noen nye generelle anbefalinger i 2025.

3.5.1.2 Individuelle klagesaker

CEDAW-komiteén behandlet åtte individklagesaker i 2025. Av disse var det fem som ble realitetsbehandlet.

Av de fem realitetsbehandlede sakene, var det tre saker mot Sveits som gjaldt kjønnsbasert vold i forbindelse med utvisning. Disse tre sakene omtales samlet nedenfor. Komiteén behandlet også en sak mot Argentina om obstetrisk vold, og denne omtales nærmere nedenfor.

I tillegg behandlet komitéen en sak mot Nederland som gjaldt gebyr for å endre etternavn etter skilsmisse. Komiteén konkluderte med at dette utgjorde diskriminering av kvinner i strid med konvensjonen. Denne omtales ikke nedenfor fordi vi antar at den har begrenset overføringsverdi til norske forhold.

Individklagesaker mot Sveits om utvisning og kjønnsbasert vold – CEDAW/C/91/D/172/2021,⁴⁴ CEDAW/C/91/D/171/2021⁴⁵ og CEDAW/C/91/D/169/2021⁴⁶

Faktum i sakene:

CEDAW-komiteén behandlet tre saker mot Sveits som gjaldt samme problemstilling. Klagerne i alle disse tre sakene var asylsøkere i Sveits, som sveitsiske myndigheter hadde vedtatt å utvise. Klagerne mente at det var risiko for at de ville bli utsatt for alvorlig kjønnsbasert vold i landene de ble utvist til.

Den første saken (CEDAW/C/91/D/172/2021) gjaldt en kvinne som opprinnelig var fra Nigeria, og som hadde vært offer for menneskehandel til Italia. Der hadde hun blitt utsatt for alvorlig kjønnsbasert vold i form at utnyttelse til prostitusjon. Hun søkte asyl i Sveits, og sveitsiske myndigheter vedtok å utvise henne til Italia. Hun mente at hun risikerte retraumatisering og mulig straffeforfølgning i Italia, i tillegg til at hun risikerte mulig utvisning til Nigeria, der hun ville være

særlig utsatt på grunn av sin status som offer for menneskehandel og på grunn av sin seksuelle orientering.

Den andre saken (CEDAW/C/91/D/172/2021) gjaldt en kvinne og hennes bror, som var afghanske statsborgere. Kvinnen hadde blitt utsatt for alvorlig og omfattende seksuell vold og kjønnsbasert vold både i Afghanistan og i Hellas, der hun og broren søkte asyl. Kvinnen og broren reiste videre til Sveits og søkte asyl der. Sveitsiske myndigheter vedtok å utvise dem til Hellas. Klagerne mente at kvinnen risikerte å bli utsatt for videre seksuell eller kjønnsbasert vold, tortur og umenneskelig behandling i Hellas.

Den tredje saken (CEDAW/C/91/D/169/2021) gjaldt en afghansk kvinne som hadde blitt utsatt for alvorlig seksuell og kjønnsbasert vold både i hjemlandet og i Hellas, der hun først søkte asyl. Hun reiste videre til Sveits, der hun søkte asyl. Sveitsiske myndigheter vedtok å utvise henne til Hellas. Klageren mente at hun risikerte å bli utsatt for alvorlig seksuell vold og kjønnsbasert vold i Hellas.

Anførsler:

Klagerne i sakene anførte at utvisning ville utgjøre brudd på Sveits' forpliktelser etter CEDAW, fordi de risikerte å bli utsatt for alvorlig kjønnsbasert vold i landene de ble utvist til.

Staten anførte at utvisningene ikke var i strid med CEDAW.

Komiteéns vurdering:

Komiteén kom til brudd i alle de tre sakene. I de to siste sakene forelå det dissens.

Komiteén viste til at myndighetene etter CEDAW artikkel 2 (d) har en plikt til å unnlate å diskriminere kvinner, og at kjønnsbasert vold utgjør en form for diskriminering av kvinner, noe som er slått fast i komitéens generelle anbefaling nr. 35. Videre viste komitéen til det generelle menneskerettslige prinsippet om «non-refoulement», som slår fast at stater ikke kan utvise personer til land der personen risikerer å bli utsatt for alvorlige menneskerettighetsbrudd. Komiteén konkluderte derfor med at det å utvise en person til en annen stat der det er sannsynlig at personen vil bli utsatt for «serious gender-based violence», vil utgjøre et brudd på statens forpliktelser etter CEDAW. Komiteén presiserte at dette også vil være tilfellet dersom det ikke kan forventes at myndighetene i returlandet vil gi noe beskyttelse mot identifisert kjønnsbasert vold.

I alle de tre sakene kom komitéen til at sveitsiske myndigheter hadde brutt denne konvensjonsforpliktelsen.

⁴⁴ <https://docs.un.org/en/CEDAW/C/91/D/172/2021>

⁴⁵ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2F91%2FD%2F171%2F2021&Lang=en

⁴⁶ <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n25/199/81/pdf/n2519981.pdf>

Kommentar fra ombudet:

Problemstillingene i disse sakene vil også være relevante i Norge. Avgjørelsene viser at utlendingsmyndighetene må gjøre en konkret vurdering av risikoen for kjønnsbasert vold i hver enkelt sak.

Individklagesak mot Argentina om obstetrisk vold – CEDAW/C/90/D/164/2021⁴⁷

Sakens faktum:

Saken gjaldt en kvinne som mente at hun hadde blitt utsatt for vold under fødsel (obstetrisk vold) på en privat klinikk. Under fødselen skal hun ha blitt utsatt for fysisk og psykisk mishandling, det skal ha blitt gjennomført inngrep som var frarådet og medisinsk unødvendig uten hennes samtykke, og barnet hun fødte skal ha brukket kragebeinet under fødsel.

Anførsler:

Klageren anførte at staten ikke hadde forebygget, straffet eller sørget for reparasjon av volden hun hadde blitt utsatt for, og at dette utgjorde brudd på CEDAW artikkel 2, 3, 5, 12 og 24.

Staten anførte at det ikke forelå brudd på konvensjonen.

Komitéens vurdering:

Komitéen viste til at spørsmålet i saken var om myndighetene hadde oppfylt sin forpliktelse til å forebygge og etterforske tilfeller av obstetrisk vold, samt å reparere et eventuelt brudd overfor klageren. Komitéen konkluderte med at det forelå brudd på CEDAW artikkel 2, 3, 5, 12 og 24.

Komitéen viste til at den tidligere har behandlet flere individklagesaker om obstetrisk vold, og at dette er en alvorlig og utbredt form for diskriminering av kvinner. Komitéen viste videre til sin generelle anbefaling nr. 28, der det slås fast at statene har en positiv plikt til å reagere aktivt mot diskriminering av kvinner, også når diskrimineringen gjennomføres av private aktører. Komitéen viste særlig til artikkel 2 (f) og 5, som oppstiller en plikt til å avskaffe praksiser som er diskriminerende overfor kvinner.

Komitéen mente at det klageren hadde blitt utsatt for under fødsel, som hadde fått fysiske og psykiske konsekvenser for både henne og barnet, utgjorde obstetrisk vold. Komitéen viste videre til at myndighetene ikke hadde gjort tilstrekkelig etterforskning av saken, at det ikke fantes effektive klagemekanismer, at det

manglet tilsyn med private aktører på feltet og at det manglet forebyggende tiltak.

Komitéen ga en rekke anbefalinger til myndighetene, blant annet om å gjennomføre flere tiltak på strukturnivå for å forbedre fødselsomsorgen.

Kommentar fra ombudet:

Avgjørelsen bygger videre på komitéen tidligere uttalelser om obstetrisk vold, se for eksempel *M.D.C.P mot Spania*, som vi omtalte i Diskrimineringsrettsrapporten 2023.

3.5.2 FNs rasediskrimineringskomité

3.5.2.1 Generelle kommentarer

Generell kommentar nummer 38 og 39, felles med Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families.

I 2025 kom FNs rasediskrimineringskomité (CERD) og FNs komité for beskyttelse av rettighetene til alle migrantarbeidere og deres familiemedlemmer (CMW) med to felles generelle anbefalinger om avskaffelse av xenofobi (fremmedfrykt) mot personer som er eller oppfattes som migranter.⁴⁸ Dette er første gang CERD og CMW har utarbeidet felles anbefalinger. Selv om Norge kun har ratifisert rasediskrimineringskonvensjonen, er anbefalingene likevel relevante fordi de samler komiteenes anbefalinger om migrasjon, rasisme og diskriminering i to dokumenter og understreker en nær sammenheng mellom xenofobi og rasisme.

Anbefalingene er tematisk like og er ment å utfylle hverandre. Anbefaling nr. 38 tar i stor grad for seg de overordnede prinsippene for bekjempelse av xenofobi. Den definerer xenofobi bredt som frykt for eller fiendtlighet mot utlendinger eller personer som oppfattes som «fremmede». Xenofobi kan komme til

⁴⁷ <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n25/o60/80/pdf/n25o6080.pdf>

⁴⁸ «Joint general recommendation No. 38 (2025) of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination and general comment No. 7 (2025) of the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families on general guidelines for eradicating xenophobia towards migrants and others perceived as such» CERD/C/CG/38-CMW/C/CG/7 og «Joint general recommendation No. 39 (2025) of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination and general comment No. 8 (2025) of the Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of Their Families on thematic guidelines for eradicating xenophobia towards migrants and other perceived as such» CERD/C/CG/39-CMW/C/CG/8.

uttrykk gjennom stereotypisering, avhumanisering, diskriminering og vold.

Anbefaling 38 legger også et tydelig interseksjonelt perspektiv til grunn. Komiteene understreker at personer kan oppleve flere former for diskriminering samtidig, for eksempel på grunn av etnisitet, kjønn, religion, funksjonsnedsettelse eller migrasjonsstatus. Enkelte grupper, blant annet kvinner, barn og personer uten lovlig opphold, fremheves som særlig utsatte for sammensatte former for diskriminering og ekskludering. Det er interessant å lese komiteenes vurderinger om kvinner i lys av ombudets rapport «Mellom vold og opphold».⁴⁹ Ombudets rapport vurderer om voldsutsatte kvinner uten selvstendig oppholdstillatelse i Norge, i praksis får beskyttelsen de har krav på i henhold til norsk rett og menneskerettslige forpliktelser. Komiteene påpeker blant annet at kvinner med migrantbakgrunn møter ofte sammensatte utfordringer som følge av skjæringspunktet mellom xenofobi og kjønnsbasert diskriminering, og peker på økt risiko for kjønnsbasert vold samt vanskeligheter med å få tilgang til juridiske og sosiale tjenester.

Anbefaling 39 bygger på nr. 38, og understreker at xenofobi ikke bare handler om individuelle holdninger, men også om strukturelle former for diskriminering som kan være innebygd i lovverk, politikk, medier, språk og samfunnsinstitusjoner. Sammenlignet med anbefaling 38, inneholder anbefaling 39 mer tematiske og konkrete retningslinjer. Den tar opp en rekke temaer, blant annet offentlige diskurser, mediens samfunnsrolle, retten til å søke asyl, etnisk profilering og retten til helsehjelp. Komiteene fremhever statenes plikt til å beskytte menneskerettighetene til alle personer, uavhengig av migrasjonsstatus, og legger særlig vekt på tiltak mot hatefulle ytringer, diskriminering og stigmatisering. Samtidig understrekes betydningen av inkluderende politikk, ansvarlige offentlige myndigheter og samarbeid mellom statlige aktører, sivilsamfunn og digitale plattformer i arbeidet mot xenofobi.

I flere europeiske land pågår det en diskusjon om hvordan utfordringer knyttet til migrasjon kan håndteres på en bærekraftig og kontrollert måte. Norge, i likhet med flere andre land, vurderer blant annet bruk av asylmottak og retursentre i tredjeland. Dette er en utvikling komiteene er oppmerksomme på, og de uttrykker bekymring for bilateralt samarbeid og avtaler på migrasjonsfeltet. I denne sammenhengen er det relevant å se den pågående utviklingen i lys av

komiteenes anbefalinger og deres påminnelse om at menneskerettslige forpliktelser i enkelte tilfeller også kan gjelde utenfor statens eget territorium.

CERD-komiteen har over tid vært opptatt av hvordan desinformasjon og hatefulle ytringer på digitale plattformer kan bekjempes. Fellesanbefalingen viderefører dette perspektivet og retter særlig oppmerksomhet mot hvordan digitale plattformer kan bidra til å fremme xenofobi. Norske myndigheter har tidligere etablert møteplasser som et tiltak mot hatefulle ytringer,⁵⁰ og komiteene bygger videre på lignende tanker i sine anbefalinger. De foreslår en formalisert arbeidsgruppe der blant annet teknologiskapere og representanter for berørte grupper deltar. Forslaget kan ses som en videreføring av norske initiativer.

3.5.2.2 Individuelle klagesaker

CERD-komiteen behandlet tre individklagesaker i 2025. Ingen av disse tre ble realitetsbehandlet.

To av sakene var rettet mot Norge. I den ene saken trakk klageren saken, og det er grunnen til at saken ikke ble realitetsbehandlet av komiteen. Den andre saken var Fosen-saken, se CERD/C/115/D/67/2018,⁵¹ som handlet om myndighetenes inngrep i samiske rettigheter. Begrunnelsen for at denne saken ikke ble realitetsbehandlet, var at Høyesterett traff en avgjørelse om brudd før komiteen hadde behandlet saken. Komiteen anså det derfor ikke nødvendig å realitetsbehandle saken.

3.5.3 FNs komité for rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne

3.5.3.1 Generelle kommentarer

CRPD-komiteen kom ikke med noen generelle kommentarer i 2025.

3.5.3.2 Individuelle klagesaker

Komiteen behandlet fem individklagesaker i 2025. Tre av disse ble avvist, og to ble realitetsbehandlet.

Den ene av de realitetsbehandlede sakene var retten mot Saudi-Arabia, og den har lite overføringsverdi til norske forhold. Vi omtaler derfor ikke denne i rapporten.

⁴⁹ https://ldo.no/content/uploads/2025/09/LDO_Mellom_vold_og_opphold_elektronisk_versjon.pdf

⁵⁰ Se for eksempel *Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer 2016–2020* (<https://www.nhri.no/wp-content/uploads/imports/MjAuMTIuMTYuMTUuMDMuNTJSZWdqZXJpbmdlbnMgaGE=.pdf>), Møteplasser, tiltak 4 om å etablere en referansegruppe for arbeidet mot hatefulle ytringer.

⁵¹ <https://docs.un.org/en/CERD/C/115/D/67/2018>

Den andre realitetsbehandlede saken var rettet mot Sverige og gjaldt spørsmål om utvisning. Denne omtaler vi nærmere nedenfor.

Sak 64/2019 N.I. mot Sverige⁵² – utvisning – brudd

Sakens faktum:

Klager i saken var opprinnelig fra Libanon, der han hadde deltatt i væpnet konflikt som hadde påvirket hans psykiske helse. Klageren søkte asyl i Sverige, men fikk avslag. Svenske myndigheter vedtok at han skulle utvises til Libanon. Klageren hadde PTSD og paranoid schizofreni, og han hadde psykotiske symptomer. Det forelå risiko for selvmord og utvidet selvmord.

Anførsler:

Klageren anførte at utvisning til Libanon ville være i strid med CRPD artikkel 10 og 15. Han argumenterte for at hans psykiske lidelser var livstruende, og at han ikke ville få behandling i Libanon. Han mente at myndighetene ikke hadde gjort en individuell vurdering av hans funksjonsnedsettelse eller av hans faktiske muligheter for å få behandling i Libanon.

Staten anførte at utvisningsvedtaket ikke var i strid med CRPD.

Komitéens vurdering:

Komitéen kom til at det forelå brudd på CRPD artikkel 10 og 15.

Komitéen viste til at det å utvise en person med funksjonsnedsettelse, som har behov for pågående behandling, kan reise spørsmål om konvensjonsstrid hvis personen ikke vil få behandling i utvisningslandet. Komitéen viste prinsippet om «non-refoulement», som slår fast at stater ikke kan utvise personer til land der det er en reell risiko for at personen kommer til å bli utsatt for alvorlige brudd på CRPD og som fører til irreversibel skade. Staten må altså gjøre en konkret vurdering av risikoen, både i lys den generelle situasjonen i utvisningslandet og individets personlige omstendigheter.

I den konkrete saken kom komitéen til at svenske myndigheter ikke hadde gjort en tilstrekkelig vurdering av om klageren faktisk kom til å få tilgang på behandling i Libanon. Komitéen viste til at høye kostnader for behandling, klagerens lave kognitiv funksjon, klagerens manglende arbeidsevne, dokumentasjon på at retur til Libanon ville forverre tilstanden hans, klagerens manglende kontakt med slektninger i Libanon, stigmatisering av psykisk sykdom og vanskeligheter med å faktisk få tilgang på behandling for

psykisk sykdom, var relevante momenter i vurderingen, uten at myndighetene kunne vise til at dette var vurdert.

Kommentar fra ombudet:

I likhet med individklagesakene fra CEDAW, viser denne saken at det må gjøres en konkret vurdering av risikoen ved retur. Det er ikke nok at myndighetene generelt viser til at behandling finnes i det aktuelle landet – det må gjøres en vurdering av om personen kommer til å få tilgang til denne i praksis.



**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