

**LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA**

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 95 19 68 00/01

mail: [post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

hjemmeside: [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

**Sak nr. 13/2007**

**Sakens parter:**

**A**

**B (Universitet)**

**Vedtak av 3. oktober 2007**

**Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:**

**Aslak Syse, leder**

**Else Leona McClimans, nestleder**

**Selma Ilyas**

**Åsmund Lunde**

**Hege Skjeie**

## **Saken gjelder**

Spørsmål om diskriminering og trakassering på grunn av etnisitet i ansettelsesforhold, jf. diskrimineringsloven §§ 4 og 5.

## **Kort om sakens faktiske forhold**

A ble tilsatt i engasjement som 3-årig stipendiat ved B, Institutt X, fra 1. mai 2002 til 30. april 2005. Hun fikk senere forlenget sitt engasjement flere ganger, siste gang fram til november 2007.

A er født og oppvokst i et annet land enn Norge.

Hun har følgende utdanning og yrkeserfaring:

1980-1990: 10 års grunnskole- og videregående utdanning i sitt hjemland

1990-1995: masterstudent i logopedi, Universitet i sitt hjemland

1995-1997: vitenskapelig assistent og universitetslektor, Universitet i hjemlandet

1998-1999: gjesteforsker i Norge

1999-2000: gjesteforsker i Norge

2000-2001: prosjektmedarbeider ved B, Fakultet Y

2001-2002: prosjektmedarbeider og forsker ved B, Fakultet Y

2002- d.d.: forskningsstipendiat, (PhD) ved B, Institutt X ved Fakultet Y

Da ansettelsen startet i 2002, ble A tildelt et innvendig kontor uten vindu. Fra 2003 til 2005 delte A innvendig kontor med to andre stipendiater. Fra desember 2003 begynte A å få plager i luftveiene.

Fra august 2005 var A sykmeldt, dels 100 % og dels 50 %. Hun fikk påvist astma, og leger uttalte i november 2005 at astmaen kunne skyldes at hun jobbet på et kontor uten luftemuligheter.

Fra 1. januar 2006 ble A midlertidig tildelt et utvendig kontor med vindu, som hun disponerte alene, inntil august 2007.

Legeerklæringer av februar og juni 2006, sendt Instituttet 7. juli 2006, bekrefter at A har et dokumentert behov for alenekontor med tilstrekkelig utluftning.

Høsten 2007 måtte A flytte ut av alenekontoret som hun midlertidig disponerte. Hun ble da tildelt et utvendig kontor med vindu som hun måtte dele med en annen kollega som hadde en 50 % stilling.

Hun er nå tilbudt et alenekontor med luftemuligheter i lokaler som disponeres utenfor universitetsområdet.

A har i løpet av sitt ansettelsesforhold sendt en rekke faglige forslag til ledelsen ved B. B har, med unntak av ett forslag fra A i juni 2006, ikke gitt skriftlige tilbakemelding på disse henvendelsene.

As ønske om å være med i Instituttets forskningsgrupper, og å stå oppført i Instituttets internettkatalog, er heller ikke imøtekommet.

Partene er videre uenige om As formelle rolle i forkant av, og under en gjensitt fra et Universitet fra hennes hjemland i mai 2005.

I 2004 søkte A om en vurdering av sin utenlandske utdanning i relasjon til norsk utdanning. Fakultetsdirektøren opplyste henne om at de trengte mer informasjon for å kunne vurdere hennes utdannelse opp mot den norske. Den 1. januar 2007 ble As utdanning godkjent av Z.

### **Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang**

Ved e-post av 3. juni 2006 henvendte A seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet (Ombudet). Hun ba Ombudet vurdere om hun var blitt utsatt for diskriminering og trakassering i strid med diskrimineringsloven.

Ombudet ga uttalelse i saken 4. desember 2006. Ombudets konklusjon var at B ikke hadde handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 eller § 5.

Ombudet fant ikke at det forelå omstendigheter som ga grunn til å tro at A var blitt utsatt for diskriminering eller trakassering, jf. diskrimineringsloven § 10.

Ved brev av 19. desember 2007 klaget As advokat på Ombudets uttalelse på vegne av A.

Ombudet vurderte saken på nytt, men fant ikke at det framkom nye opplysninger om sakens faktum som endret Ombudets konklusjon i saken.

Ombudet oversendte saken til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 19. juni 2007.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 19. september 2007 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Else Leona McClimans (nestleder), Selma Ilyas, Åsmund Lunde og Hege Skjeie.

A møtte sammen med sin advokatfullmektig. Videre møtte B, ved leder for Institutt X og en jurist. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Ragnar Lie. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøen.

### **Partenes argumenter:**

A mener at hun har blitt ulovlig forskjellsbehandlet på grunn av sin etniske bakgrunn i sitt ansettelsesforhold ved B. Videre mener hun at hun er blitt utsatt for trakassering på grunn av sin etniske bakgrunn.

A føler seg utsatt for "usynlig" mobbing, diskriminering, og sosial og faglig utfrysning og ekskludering, både fra kolleger og fra instituttledelsens side. Hun føler seg konsekvent diskriminert av instituttledelsen. Hun mener seg utsatt for en avvisende, ignorerende og arrogant holdning på grunn av sin etniske bakgrunn. Videre mener hun seg trakassert, blant annet ved at kollegaer og ledelsen skal ha framsatt gjentatte trakasserende uttalelser.

Hun viser til flere forhold hun mener underbygger hennes påstander om diskriminering og trakassering på grunnlag av etnisitet: kontorsituasjonen, ignorering av faglige forslag,

forskjellsbehandling når det gjelder internasjonalt faglig samarbeid, utelukkelse fra forskningsgrupper og internettkatalog, og manglende godkjenning av hennes utenlandske utdanning. Hun hevder også at Instituttet innvilger færre av søknadene til ikke-faglige sosiale arrangementer fra ikke-vestlige ansatte enn norske ansatte, og påpeker at Instituttet ikke har noen faste ansatte med ikke-vestlig bakgrunn.

I forbindelse med yrkesrelatert sykdom har hun et dokumentert behov for å disponere et alenekontor med luftemuligheter. Arbeidsgiver har imidlertid systematisk prioritert etnisk norske stipendiatkollegaer i vurderingen av hvem som skal få disponere slike kontorer.

Hennes henvendelser om slikt kontor har blitt ignorert. Forholdene ble kun for en begrenset periode - og for sent - utbedret, og da kun etter press fra bedriftshelsetjenesten. Til tross for at hun i sin anmodning om forlenget disponering av alenekontoret igjen dokumenterte behovet for slikt kontor, måtte hun flytte ut av det tildelte alenekontoret.

Hun bestrider Instituttets framstilling om at kontorsituasjonen ved Instituttet er prekær.

Hun føler kontorplasseringen i lokalene utenfor universitetsområdet som en forvisning fra Instituttet, og mener flyttingen de facto innebærer en form for "indre eksil", der hun fysisk, sosialt og infrastrukturelt er isolert i forhold til fagmiljøet.

Alle hennes faglige initiativer og forslag blir konsekvent ignorert eller avvist, til tross for at de som regel kommer som svar på en generell oppfordring fra ledelsen til de ansatte om å fremme slike forslag. Hennes mange forslag har verken blitt besvart eller kommentert fra ledelsens side. Kun ved sin henvendelse av 18. juni 2006 har hun fått skriftlig tilbakemelding.

Når det gjelder internasjonalt faglig samarbeid, viser hun spesielt til en gjenvisitt fra et universitet fra sitt hjemland.

A opplyser at det var B, ved fakultetsledelsen, som først tok kontakt med henne angående kontakt med hennes hjemland. Det var på hennes initiativ at kontakten med utdanningsinstitusjonen ble opprettet. I 2004 hadde hun en hovedrolle som koordinator for fakultetsledelsen. I februar 2005 henvendte hun seg til Bs rektor i forbindelse med gjenvisitten, etter fullmakt fra rektor ved det utenlandske universitetet. Videre opplyser hun at hun i forbindelse med besøket var engasjert av fakultetet, som koordinator/mellomledd. Hun var en nøkkelperson i organiseringen av besøket, og hun utførte en rekke konkrete koordinatoroppgaver, inkl. oversetting, besvaring av forespørsler fra og forhandlinger med det utenlandske universitetets rektorat i forkant av besøket. Fakultetet ble kontinuerlig informert om dette, men henvendelsene ble aldri besvart.

På tross av dette, fikk hun beskjed fra fakultetsledelsen om at det var oppnevnt en komité på instituttnivå, og at hun ikke fikk delta under gjenvisitten.

Hun påpeker at hun, som prosjektkoordinator, ble ignorert og de facto fjernet i forkant av gjenvisitten. Hun følte at hun ble fratatt arbeidsoppgaver og ansvar hun hadde blitt tildelt i denne forbindelse. Hun følte seg kastet ut av sitt eget prosjekt, og dette følte krenkende. Dette står i sterk kontrast til den behandling som blir tilsvarende etnisk norske internasjonale prosjektkoordinatører til del.

Hun ble heller aldri forespurt om eller invitert til å delta i Instituttets forskningsgrupper. Eksistensen, sammensetningen og gruppenes forskningsfelt ble hemmeligholdt for henne. I 2004-2006, da utviklingen og etableringen av forskningsgruppene pågikk, kom hun med en rekke initiativer og diverse faglige forslag. Disse ble ignorert fra ledelsens side. En rekke etnisk norske forskningsstipendiater deltar i slike forskningsgrupper. Det er ikke noen med ikke-vestlig bakgrunn som deltar i disse forskningsgruppene.

Når det gjelder Instituttets begrunnelse om at hun er utelatt fra slike forskningsgrupper fordi hennes stipendiatperiode utløp den 27. februar 2007, opplyser hun at det i disse forskningsgrupper også deltar ansatte som har avsluttet sitt tilsetningsforhold ved Universitetet. Dessuten var Instituttet fra januar 2007 klar over at hennes stipendiatperiode var blitt forlenget.

I motsetning til etnisk norske stipendiater ved Instituttet, har hun ikke på noe tidspunkt stått oppført i kompetansekatalogen på Instituttets hjemmesider, på tross av gjentatte henvendelser med ønske om dette.

Til Instituttets begrunnelse om at katalogen primært er for faste ansatte, og at hun ikke kunne prioriteres fordi at hennes kontrakt gikk ut 27. august 2006, anfører hun at mange stipendiater har stått oppført i kompetansekatalogen i løpet av hennes ansettelsestid ved Instituttet. Hun fikk heller ikke innvilget sitt ønske om å stå oppført i katalogen, selv etter at hun fikk forlenget sin ansettelse fra 27. august 2006 til 27. februar 2007. Hennes e-post i denne forbindelse ble ikke besvart.

A mener videre å ha blitt konfrontert med stereotype oppfatninger om sitt hjemland, og dets kultur og folk.

Hun opplyser at hun gjentatte ganger har blitt stilt spørsmål om hun skal reise tilbake til hjemlandet sitt, om hun er gift med en nordmann mv. Spørsmålene har blitt gjentatt gang etter gang gjennom flere år av de samme personene. Hun hevder arbeidsgiver ved flere anledninger har gitt klart uttrykk for at hun må gifte seg med en nordmann før en fast ansettelse kan bli aktuelt.

Når det gjelder kontorsituasjonen opplyser hun at hun i forbindelse med *Forskningsdagen* ved Instituttet i 2006 ble fortalt av instituttbestyrer, i noe hun oppfattet som en kommanderende og bestemt tone, at hun måtte ut av det tildelte alenekontoret, at hun var et problem for dem siden hun ikke kunne dele kontor med andre, og at hun derfor skulle plasseres i lokaler Instituttet disponerer utenfor universitetsområdet.

Hun opplyser videre at hun hadde et møte med ledelsen 30. mai 2006, der hun fikk streng beskjed om å frigjøre det tildelte alenekontoret så snart som mulig, og innen 27. august 2006, til fordel for en nytilsatt, etnisk norsk, professor. Hun følte at beskjeden om flytting ble gitt i en autoritær og diskriminerende tone. Hun opplevde møtet som svært vanskelig, og opplyser at dette resulterte i at hun måtte oppsøke lege.

Ved en rekke seminarer, konferanser og lignende har hun opplevd å bli totalt ignorert, til tross for at alle de andre forsamlede, herunder hennes stipendiatkolleger, har blitt behørig presentert av instituttledelsen.

Hun viser også til at når hun på faglig grunnlag protesterer mot Instituttets holdninger, mottar hun autoritære beskjeder fra ledelsen om å slutte å komme med forslag, innfinne seg med tingenes tilstand og ”ikke vise noen tegn til insubordinasjon”.

I forbindelse med *Forskningsdagen* ved Instituttet i 2006, ble hun kontaktet av viseinstituttbestyreren i en pause. På en måte hun følte som aggressiv og avvisende, ble hun bedt om å ikke sende flere forslag, da Instituttet verken hadde kapasitet eller interesse for den type forslag hun kom med. Dette til tross for at hennes forslag var sendt etter en generell oppfordring fra instituttledelsen til alle ansatte om å komme med ideer og innspill til idèutvikling og etablering av forskningsgrupper.

I etterkant av gjenvissiten fra Universitetet fra hennes hjemland i mai 2005, ble det holdt et møte mellom henne og ledelsen om uenighetene i forbindelse med besøket. Hun føler at dette møtet ble gjennomført i en nedlatende og trakasserende tone hvor hun stadig ble avbrutt. Kontorsjefen tok heller ikke hensyn til at hun ikke har norsk som morsmål.

B beklager på det sterkeste at A mener seg diskriminert og trakassert etter diskrimineringsloven, men bestrider at dette er tilfelle.

Instituttet viser til at det har flere stipendiater med ikke-vestlig bakgrunn og et utstrakt samarbeid med ikke-vestlige institusjoner.

Instituttet avviser at kontortildelingen er motivert av As etnisitet. Instituttet gjorde det de kunne for å imøtegå hennes behov. De hadde ingen andre muligheter enn de som ble tilbudt A.

Instituttet tilbakeviser at det utelukkende er norske stipendiater som blir tildelt alenekontor. Kontorsituasjonen er prekær. Instituttet har som fast regel at kun faste ansatte får alenekontor. Stipendiater deler kontor den første tiden. 14 av 16 stipendiater deler kontor. De to som har alenekontor, er i avslutningen av sine oppgaver. Så langt det er mulig, sørges det for at stipendiatene disponerer kontoret alene den siste perioden/det siste semesteret.

Alle stipendiatene er plassert i innvendige kontorer. Kun to av 16 stipendiater har rom med vindu.

Da Instituttet i slutten av 2005 mottok medisinsk dokumentasjon om at A hadde pådratt seg yrkesrelatert sykdom som gjorde det nødvendig for henne å ha et kontor med luftemuligheter, ble hun tildelt et utvendig alenekontor som hun fikk benytte midlertidig, til en ny professor ble tilsatt 27. august 2006. A var hele tiden klar over at denne kontortildelingen var midlertidig.

Det er nå satt av et kontor for A i lokaler som Instituttet disponerer utenfor universitetsområdet. Kontoret tilfredsstillere alle krav til hygiene, luft og lys.

Instituttet viser til at A var engasjert i et tre-årig stipendiat. Stipendiater som er engasjert for fire år, har undervisningsplikt, i motsetning til dem som er engasjert for tre år. Derfor bruker Instituttet mer tid på stipendiater som er engasjert for fire år, og deres faglige forslag mv. Det er meningen at stipendiatene som er engasjert for tre år kun skal konsentrere seg om arbeidet med sin avhandling. Det er da ikke tid til for eksempel samarbeid med utlandet eller å

framsette mange faglige forslag. Derfor er A blitt behandlet annerledes enn stipendiatene som er engasjert for fire år når det gjelder faglige forhold mv.

Instituttet hadde verken som mening eller mål å gjøre noe med As faglige henvendelser. Instituttet ønsket å gi henne rom og fred til arbeidet med avhandlingen. De trodde at A forstod dette, og at hun ønsket dette.

12 av Instituttets 16 stipendiater er etnisk norske, og fire har annen etnisk bakgrunn enn norsk. De etnisk norske stipendiatene er engasjert for fire år, med undervisningsplikt. De fire utenlandske er engasjert for tre år, uten undervisningsplikt. Under Nemndas møte kunne instituttlederen ikke opplyse om de utenlandske også hadde fått tilbud om fire-årig engasjement. Hun mente det sannsynligvis var finansieringen som var årsak til at alle de utenlandske var engasjert for tre år.

Videre ble det opplyst at det er Instituttet som står bak finansieringen for A. Instituttet er presset på tid, og blir rammet økonomisk dersom stipendiaten blir forsinket. De var derfor veldig interessert i at A skulle bli ferdig på normert tid.

Instituttlederen innrømmet under Nemndas møte at kommunikasjonen med A hadde vært mangelfull, at de burde gjort mer for å gjøre det klart for A at Instituttet ønsket at hun skulle konsentrere seg om sin avhandling slik at hun kunne bli ferdig på tre år. Instituttet kunne se at A følte seg dårlig behandlet. De bestrider imidlertid at dette var på grunn av hennes etnisitet.

Når det gjelder gjensvitten fra Universitetet fra As hjemland i mai 2005 og As rolle i denne sammenheng, opplyser Instituttet at førsteamanuensis N, post.doc NN og amanuensis NNN var oppnevnt til å representere Instituttet ved dette besøket.

Det vises til at A møtte den utenlandske delegasjonen på eget initiativ, og at hun arrangerte sightseeingen på eget initiativ. Dette ble ikke ansett for å være i tråd med Universitetets praksis, og var ikke avklart med ledelsen på forhånd.

Når det gjelder etablering av forskningsgrupper, viser Instituttet til at det ble sendt ut et utlysingsbrev til alle ansatte 7. februar 2006. Dette brevet inneholdt retningslinjer for forskningsgrupper. Søknadsfristen var 15. mai 2006. As stipendiatperiode utløp 27. februar 2007.

Når det gjelder profil på Instituttets internettkatalog, opplyser Instituttet at siden A nærmet seg sluttperioden av sin tilsettingsperiode da oppdateringen av katalogen ble foretatt, ble hun ikke prioritert. Det ble ikke vurdert som hensiktsmessig å ta henne inn i katalogen igjen selv om hun fikk forlenget sin tilsettingsperiode med seks måneder, da stipendiater tas ut igjen av katalogen når tilsettingsforholdet utløper. Denne praksisen er begrunnet i praktisk bruk av ressurser.

Instituttet anfører at de trakasserende uttalelsene A viser til, er ukjente for dem, og understreker at instituttledelsen ikke ville akseptert slike uttalelser.

## Nemndas vurderinger

Saken gjelder spørsmål om diskriminering og trakassering på grunn av etnisitet i et ansettelsesforhold. Den delen av forholdene som skjedde etter 1. januar 2006 vurderes etter diskrimineringsloven §§ 4 og 5. Det vises til at denne loven trådte i kraft 1. januar 2006.

Når det gjelder den delen av forholdet som ligger før 1. januar 2006, kan Nemnda ta stilling til om forholdet var i strid med den gang gjeldende bestemmelser i tidligere arbeidsmiljølov. Dette følger av diskrimineringsombudsloven § 18 første ledd andre punktum og andre ledd og Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) s. 106.

Etter diskrimineringsloven §§ 4 og 5 er forskjellsbehandling og trakassering på grunn av etnisitet forbudt.

Tilsvarende bestemmelser om forskjellsbehandling og trakassering på grunn av etnisitet var gitt i tidligere arbeidsmiljølov §§ 54 A flg.

Loven krever årsakssammenheng mellom diskrimineringsgrunnlaget etnisitet og den diskriminerende og trakasserende handlingen, unnlatelsen eller ytringen.

Nemnda har vurdert om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at arbeidsgiver la vekt på As etnisitet som et negativt moment ved de ulike forholdene i ansettelsesforholdet, jf. diskrimineringsloven § 10 og tidligere arbeidsmiljølov § 54 I.

As påstander må støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter, jf. Nemndas saker 26/2006 og 2/2007.

Nemnda viser til at Instituttet ved ansettelsen hadde som forutsetning at A skulle konsentrere seg om sin avhandling, og at det derfor ikke var anledning for henne å utvikle internasjonalt samarbeid eller å komme med faglige innspill. Dette er åpenbart mangelfullt kommunisert overfor A. A hadde en forventning om at hun skulle integreres i fagmiljøet på Instituttet på lik linje med 4-årsstipendiatene med etnisk norsk bakgrunn. At ledelsen ved Instituttet ikke har bestrebet seg på å korrigere, eller diskutere, denne forventingen med henne, ble ytterligere klarlagt under partenes møte i Nemnda.

A kom med en rekke skriftlige faglige forslag, uten at ledelsen på en klar måte kommuniserte at dette ikke var meningen når hun var engasjert som tre-årig stipendiat. Det var Fakultetet som ba A ta kontakt med Universitetet i hennes hjemland, og således skapte en forventning hos henne om at hun ville bli involvert i gjennomføringen av gjenvisitten. De formelle avklaringer rundt gjenvisitten var mangelfulle.

As helseproblemer begynte i slutten av 2003. Instituttets uttalelser om at de hadde stor interesse av at A fullførte sin avhandling innen normert tid, stemmer dårlig overrens med hva Instituttet faktisk gjorde for å legge forholdene til rette for at hun kunne ha mulighet til å fullføre.

Samlet sett tegner dette et bilde av mangelfull og lite hensynsfull personalpolitikk. Forholdene indikerer også at A som individ har blitt behandlet dårlig. A har uten tvil følt seg utsatt for hersketeknikker mv. fra arbeidsgivers side.

Det foreligger likevel ingen omstendigheter knyttet til Instituttets behandling av A som peker i retning av forskjellsbehandling på grunn av etnisitet. Nemnda kan heller ikke se at det foreligger andre forhold som gir grunn til å tro at måten A er blitt behandlet på er knyttet til hennes etniske bakgrunn.

A hevder at negative ytringer og handlinger har sammenheng med hennes etniske bakgrunn. At slike ytringer eller handlinger har funnet sted, tilbakevises av arbeidsgiver. Det står dermed påstand mot påstand, noe som ikke er tilstrekkelig for å oppfylle klagers bevisbyrde etter diskrimineringsloven.

Nemnda kan heller ikke se at påstanden om trakassering støttes av ytre omstendigheter. Det er ikke fremlagt noen dokumentasjon eller andre bevis for ytringene eller deres innhold.

Nemnda kan dermed ikke konstatere ulovlig forskjellsbehandling eller ulovlig trakassering, verken etter diskrimineringsloven eller etter bestemmelser i tidligere arbeidsmiljøloven §§ 54 A flg.

Vedtaket er enstemmig.

Nemnda finner likevel grunn til å påpeke at Instituttets opplysninger i Nemndas møte om at alle etnisk norske stipendiater er engasjert for fire år, og at alle stipendiater med annen etnisk bakgrunn enn norsk er engasjert for tre år, kan peke i retning av en systematisk forskjellsbehandling mellom etnisk norske og personer med annen etnisk bakgrunn enn norsk. Saken er imidlertid ikke godt nok opplyst til at Nemnda kan konstatere ulovlig forskjellsbehandling.

Nemnda synes det er påfallende at Instituttet ikke kjente bakgrunnen til denne forskjellen mellom norske og utenlandske stipendiater, og at de ikke kunne opplyse noe om hvorvidt stipendiatene med annen etnisk bakgrunn enn norsk hadde fått tilbud om fire-årsengasjement.

Nemnda vil oppfordre Instituttet til å vurdere om denne ordningen virker slik at stipendiater med annen etnisk bakgrunn enn norsk stilles dårligere enn norske stipendiater. Nemnda vil også bemerke at det synes å foreligge svært gode grunner for at Instituttet på eget initiativ, eventuelt i et nærmere samarbeid med, og under veiledning fra Fakultetet, utarbeider bedre retningslinjer for hvordan stipendiatorordningen ved Instituttet kan praktiseres på en måte som bidrar til å fremme et positivt arbeidsmiljø for ansatte. Det er en viktig lederoppgave å tilse at slike retningslinjer praktiseres og kommuniseres på tydelig og avklart vis.

\*\*\*

Vedtaket er et endelig forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Etter lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 12 om overprøving av Nemndas vedtak, kan vedtaket bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål til overprøving av Nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål om gyldigheten av Nemndas vedtak rettes mot staten ved Nemnda.

**SAK 13/2007**

**Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:**

B, ved Institutt X, handlet ikke i strid med diskrimineringslovens bestemmelser vedrørende ansettelsesforholdet til A.

Oslo, 3. oktober 2007

Aslak Syse  
leder

Else Leona McClimans  
nestleder

Selma Ilyas

Åsmund Lunde

Hege Skjeie