

HÅNDBOK FOR ARBEIDSLIVET

Religion på arbeidsplassen



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Innhold

<u>Innledning</u>	4
<u>Bønn i arbeidstiden/bønnerom</u>	6
<u>Religiøse hodeplagg og symboler</u>	8
<u>Rett til fri i forbindelse med religiøse handlinger eller helligdager</u>	10
<u>Ramadan</u>	12
<u>Mat og drikke</u>	14
<u>Arbeidstakeres plikter</u>	15
<u>Misjonering på arbeidsplassen</u>	16
<u>Språkbruk og omtale</u>	18
<u>Kjønn og homofili</u>	19
<u>Metoder og gode eksempler</u>	20
<u>Kontaktinformasjon</u>	21
<u>Nyttige lenker</u>	22

1. Innledning

Norge er blitt et flerreligiøst samfunn og arbeidsgivere må ta hensyn til at det kan være ulike religioner og livssyn på en arbeidsplass. Både myndigheter, organisasjoner og arbeidsgivere har ansvar for å tilpasse dagens ordninger på norske arbeidsplasser til en ny virkelighet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) mottar flere henvendelser knyttet til religion og arbeidsliv. I denne håndboken vil ombudet gi en oversikt over rettigheter og plikter, og komme med gode forslag på hvordan man kan sikre et godt arbeidsmiljø, fritt for diskriminering på grunn av religion.

Der en konflikt allerede har oppstått kan håndboken fungere som et oppslagsverk med forslag til løsninger som ivaretar de ulike interesser og behov.

Religion praktiseres på ulike måter. De fleste religioner har mange retninger og varianter, og for troende varierer det hvor mye religionen betyr for dem i hverdagslivet. Hva som er viktig religiøs praksis for noen, kan være mindre viktig for andre. Norsk arbeidsliv er stort sett tilrettelagt i forhold til kristendom. En del av tilretteleggingen er forankret i lover, mens andre regler er avtalebasert. For eksempel er de fleste kristne

høytidsdager offentlige fridager i Norge, mens bestemmelsene om fri med lønn eller kompensasjon for de som må jobbe på disse dagene er avtalebestemt.

FAKTA

Diskrimineringsloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av religion (§ 4).

Direkte diskriminering er litt forenklet ulik behandling av like tilfeller uten at det er saklig grunn til det.

Indirekte diskriminering er litt forenklet lik behandling av ulike tilfeller slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stiller dårligere enn andre på grunn av de venede grunnlagene.

Det er også forbudt å trakassere på grunnlag av religion (§ 5).

Ytringsfriheten og retten til fri religionsutøvelse er grunnleggende rettigheter, jf. Grunnloven §§ 100 og 2. Retten til fri religionsutøvelse kommer også til uttrykk i lov om trudemssamfunn og ymist anna § 1. Religionsfriheten er også sikret i Den europeiske menneskerettskonvensjon art. 9, og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter art. 18.¹

Religions- og livssynsfriheten omfatter blant annet retten til å gi uttrykk for sin religiøse overbevisning. Kjernen i religions- og livssynsfriheten kan uttrykkes som den enkeltes rett til å ha den tro eller det livssyn han/hun vil, og til fritt å dyrke den, alene eller sammen med andre.

Imidlertid er ikke denne retten ubegrenset, og kan dermed ikke utøves i enhver form som den religiøse selv ønsker. Tros- og livssynsfriheten kan for eksempel begrenses ved lovgivning, dersom det er nødvendig for å beskytte offentlig sikkerhet, orden, helse eller andres fundamentale rettigheter.

Fra 1. januar 2009 har private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte og alle offentlige arbeidsgivere plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av religion eller livssyn (jf. diskrimineringsloven § 3 a).²

¹ Kjernen i art. 18 er at enhver har rett til tanke-, samvittighets- og religionsfrihet. Denne rett omfatter frihet til å skifte religion eller tro, og frihet til enten alene eller sammen med andre, og offentlig eller privat, å gi uttrykk for sin religion eller tro gjennom undervisning, utøvelse, tilbedelse og ritualer.

² Offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner har en tilsvarende plikt.

2. Bønn i arbeidstiden/bønnerom

Flere virksomheter legger til rette for at ansatte har et sted å be i arbeidstiden. Et slikt rom kan også innredes slik at man kan bruke det til meditasjon eller som hvilerom.

Arbeidsgiver er imidlertid ikke pålagt å legge til rette for at arbeidstaker kan be i arbeidstiden. Man har heller ikke krav på egne rom for å be, men arbeidsgivers imøtekommenhet vil ofte ha positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. På alle arbeidsplasser kan arbeidstager ta en eller flere korte pauser i løpet av arbeidsdagen. I disse pausene bør det være mulig å be dersom det ikke går utover arbeidet.

EKSEMPEL:

Fri til fredagsbønn

Spørsmål:

Jeg er en muslimsk mann som jobber daglig fra åtte til fire. Som muslim er fredagsbønnen av veldig stor betydning, og jeg lurer på om det er noen regler jeg kan bruke når jeg ber om en halvtimes pause i arbeidstiden for å gjøre min religiøse plikt?

Svar fra ombudet:

Du har ikke krav på fri for å be i arbeidstiden. Retten til å ha en religion og retten til fri religiøs utøvelse er en viktig menneskerettighet. At dette er en menneskerettighet betyr at staten

ikke kan nekte deg å ha en religion, eller å utøve denne. Imidlertid har du ingen rett til å utøve din religion (det vil si delta i fredagsbønnen) i arbeidstiden. Noen arbeidsgivere gir sine ansatte fri til fredagsbønn, og på noen arbeidsplasser er det også egne bønnerom. Det er opp til arbeidsgiver å bestemme om det skal legges til rette for bønn i arbeidstiden. Hva som er mulig å få til på din arbeidsplass, er kanskje avhengig av hva slags arbeidsoppgaver dere har, hvor mange ansatte dere er osv.

Vi vil råde deg til å ta spørsmålet opp med din arbeidsgiver og høre om det er mulig å få fri til fredagsbønn. Du kan eventuelt tilby å opparbeide tiden som går med til bønn på slutten av dagen eller en annen dag, eventuelt kombinere det med lunsjpausen.

3. Religiøse hodeplagg og symboler

Det er i hovedsak tillatt å bruke religiøse hodeplagg som hijab, turban eller kalott i arbeidstiden, dersom det ikke hindrer utførelsen av jobben.

Dersom man skal nekte noen å bruke religiøse hodeplagg må det begrunnes saklig. Lovens utgangspunkt er at arbeidsgiver ikke kan forby arbeidstakeren å bruke religiøst hodeplagg, da slike i de fleste tilfeller bør kunne anvendes sammen med et uniformert klesantrekk.³

Ifølge ombudets praksis kan for eksempel hygieniske og sikkerhetsmessige hensyn være saklige grunner til å nekte bruk av hijab. Mange arbeidsgivere har laget egne hijaber som passer til resten av uniformen, for eksempel Ullevål sykehus. Både Tollvesenet og militæret tillater bruk av hijab og turban. Arbeidsgiver kan kreve at virksomhetens plagg eller plagg i virksomhetens farger benyttes der det er uniformsplikt.

På samme måte er det som hovedregel tillatt å bære religiøse symboler som det kristne korset, den jødiske Davidsstjernen eller lignende.

EKSEMPEL

Hijab

LDO mottok en klage fra en kvinne som ble nektet å bruke hijab på jobb i et bakeri. Dette til tross for at hun var villig til å kjøpe en hijab i samme farge som uniformen, og som knapt ville synes under luen som tilhørte uniformen. Ombudet kom frem til at bakeriets praksis var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion. Bakeriet ga tilbakemelding om at de ville rette seg etter ombudets uttalelse, og ville gå til anskaffelse av hijab tilpasset uniformen.

Turban på jobben

I en sak fra 2008 konkluderte Likestillings- og diskrimineringsombudet med at et busselskap handlet i strid med forbudet mot direkte diskriminering på grunn av religion da selskapet ikke tillot en bussjåfør å bruke det tradisjonelle religiøse hodeplagget turban.

³ NOU 2002:12 (Rettslig vern mot etnisk diskriminering), s. 70

Selskapets anførsler om at det ved utformingen av uniformen har vært lagt stor vekt på funksjonalitet, og at bruk av turban var til hinder for det, førte ikke frem. Argumentet om at redningspersonell og passasjerer kan ha problemer med å gjenkjenne bussjåføren ved en eventuell ulykke førte heller ikke frem. Ombudet mente at selskapet ikke hadde sannsynliggjort at bruken av turban ville påvirke utførelsen av mannens arbeidsoppgaver. Ombudet viste i den forbindelse til at turban er tillatt i Forsvaret. Militærpersonell har anledning til å benytte turban i forbindelse med tjenestegjøringen.

Oppsigelse på grunn av hijab

En kvinne klaget til ombudet fordi hun mente hun ble diskriminert ved at hun fikk valget mellom å

slutte å bruke hijab på jobb, eller slutte i jobben. I forbindelse med ramadan begynte hun å bruke hijab. Arbeidsgiver innkalte henne til møte. Partene var uenige om innholdet av dette møtet, men det ble blant annet gitt uttrykk for at kollegaene følte seg ubekvemme med hennes bekledning. LDO vurderte om kvinnen var blitt diskriminert på grunnlag av sin religion i strid med diskrimineringsloven, og på grunnlag av kjønn etter likestillingsloven. Ombudet la til grunn at det ikke var noe som indikerte at kvinnen hadde sagt opp sin stilling frivillig. Arbeidsgiver kunne heller ikke sannsynliggjøre at avslutningen av arbeidsforholdet skyldes andre forhold enn at kvinnen hadde begynt å bruke hijab. Ombudet kom derfor til at kvinnen var blitt diskriminert på grunn av religion og kjønn.

Notater

4. Rett til fri i forbindelse med religiøse handlinger eller helligdager

I Norge stusser vi sjelden over at vi har fri 1. juledag eller i påsken og pinsen. De fleste offentlige fridager/helligdager i Norge er knyttet til kristendommen som religion.

Det er viktig å ha dette i tankene når ansatte med andre religioner ber om å få fri på helligdager etter deres religion.

Religiøse høytidsdager

Så langt det er mulig bør det legges til rette for fri på religiøse høytidsdager. Dette kan gjøres ved at ansatte årlig blir bedt om å melde inn ønsker til arbeidsgiver og at en tar hensyn til dette ved planlegging av arbeidstid. På denne måten ansvarliggjøres den ansatte samtidig som det blir mulig for leder å planlegge.

Alternativt bør arbeidstakere selv uoppfordret bidra med informasjon så tidlig som mulig om tidspunkt for religiøse høytidsdager det kan være aktuelt å ta fri på. Alle har uansett krav på to fridager i året i forbindelse med helligdager knyttet til annen religion enn kristendommen. Dette følger av lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a. Arbeidsgiver kan kreve at disse ekstra fridagene blir opparbeidet i forkant eller etterkant. Alternativt kan arbeidsgiver vurdere om det er grunnlag for å innvilge velferdspermisjon til dette formål.

Pilegrimsreise

Pilegrimsreise til Mekka (hajj) er en religiøs plikt for alle voksne muslimer som er praktisk og økonomisk i stand til det. Det oppstår av og til misforståelser når det gjelder lengden på en pilegrimsreise. Reisene er ofte organisert som chartertur og tar totalt tre til fire uker, mens selve pilegrimsreisen bare tar én til to uker. Arbeidstager har ikke krav på å ta ut ferie når han eller hun vil. For virksomheter som praktiserer fellesferie vil det kunne være vanskelig å gi ansatte ferie utenom denne.

LDO anbefaler at den som ønsker å ta ut ferie for å reise på pilegrimsreise i god tid tar kontakt med arbeidsgiver for å avklare om man kan få tatt ut ferie. Et alternativ kan også være å søke om permisjon uten lønn. Når ansatte har fremsatt ønske om fri i forbindelse med pilegrimsreise, så bør arbeidsgiver så langt som mulig legge til rette for dette.

EKSEMPEL: Fri til pilegrimsreise

En muslimsk kvinne søkte arbeidsgiveren om

ulønnet permisjon for å dra på pilegrimsreise til Mekka. Kvinnen var ansatt som assistent ved en skolefritidsordning. Hun fikk innvilget 14 dagers permisjon, og tilbakemelding om at skolen hadde som fast praksis å ikke innvilge mer uansett grunn. Skolen viste til kommunens felles permisjonsreglement, samt ulempen for elevene ved at voksne som har omsorg for dem blir borte over lengre tid.

Kvinnen fremhevet viktigheten av pilegrimsreisen for en troende muslim og påpekte at dette var en religiøs plikt.

Ombudet viste til at manglende tilrettelegging og individuell vurdering av søknad om permisjon reiser spørsmål om indirekte diskriminering på grunn av religion. I visse sammenhenger kan ikke alle tilfeller behandles likt, og arbeidsgiveren kan dermed være forpliktet til å behandle ulikt for å sikre en faktisk likestilling. Ombudet la til grunn at det ikke var mulig å gjennomføre pilegrimsreisen fra Norge på kun fjorten dager. En generell praksis om aldri å innvilge mer en fjorten dagers permisjon vil innebære at muslimske ansatte aldri vil kunne gjennomføre hajj.

Ombudet tok ikke stilling til om kvinnen hadde krav på permisjon, men vurderte om den generelle praksisen om permisjon, uten noen form for individuell vurdering, innebar en indirekte diskriminering på grunn av religion.

Ombudet fastslo at skolen hadde handlet i strid med diskrimineringsloven § 4, første ledd ved sin praktisering av permisjonsregelverket og manglende individuell vurdering av permisjons-søknader utover fjorten dager.

Begravelser

Det er ingen lovbestemt rett til fri fra arbeidet ved gravferd. Slik fri må enten være avtalefestet i tariffavtale eller lokalt permisjonsreglement, eventuelt avtalt direkte med arbeidsgiver. De fleste arbeidsgivere innvilger imidlertid velferdspermisjon i forbindelse med dødsfall i nærmeste familie. Når begravelsen finner sted i utlandet, vil fraværet naturligvis kunne bli av noe lengre varighet. Da er det viktig at begge parter vurderer bruk av ferie, opparbeidet plusstid eller ulønnet permisjon i tillegg til velferdspermisjonen.

5. Ramadan

Ramadan er den islamske fastemåned. Fastemåned følger den islamske kalenderen, og vil derfor variere fra år til år i forhold til den gregorianske kalender som vi bruker i Norge.

Under ramadan skal man ikke spise eller drikke mellom soloppgang og solnedgang. Dette kan reguleres med klokkeslett i områder hvor det er midnattssol. Små barn, gamle og alvorlig syke er fritatt fra fasten. Se nettsiden til Islamsk Råd Norge for mer informasjon: www.irn.no

Det er viktig at arbeidsgivere i samarbeid med arbeidstakere som ønsker å faste, legger forholdene best mulig til rette slik at man kan gjennomføre fasten. Samtidig er det viktig at arbeidstakeren utfører arbeidsoppgavene sine på en forsvarlig måte. Dette kan for eksempel bety at man under ramadan tilrettelegger for hyppigere pauser (den som faster vil kanskje dele opp lunsjpausen sin i flere korte pauser), eller at arbeidsoppgavene

ikke er fullt så fysisk krevende som ellers. Arbeidsgiveren bør varsles i god tid om tidspunktet for ramadan.

Det er arbeidstakers plikt ikke å utsette seg selv eller andre for fare under fasten. Dersom man for eksempel jobber som yrkessjåfør eller i stillas, må både arbeidsgiver og arbeidstaker nøye vurdere sikkerheten dersom den ansatte skal faste.

Arbeidstaker har ikke uten videre krav på å faste dersom det går utover arbeidsutførelsen eller det kan innebære fare for eget eller andres liv og helse. På den annen side har heller ikke arbeidsgiver rett til å nekte arbeidstager å faste dersom det ikke går utover arbeidet.

Notater

6. Mat og drikke

Hva man skal servere av mat og drikke er ikke lovbestemt.

Noen religioner har matregler. Det vil si at de troende enten er pålagt å spise, eller skal unngå å spise en type mat. Mest kjent er det at muslimer ikke skal spise svinekjøtt, og at jøder skal spise kosher-mat. Også religioner som buddhisme, hinduisme og sikhisme har matregler. Reglene kan være kompliserte og vanskelige å forstå, og LDO anbefaler at man ber om råd.

Mat som serveres i kantine eller i sosiale sammenhenger bør kunne spises av alle ansatte. Dette kan løses enkelt ved at ansatte blir bedt om å informere om hvilke matvarer de ikke kan spise, og ved å legge opp til alternative retter, eller ved å bestille mat som alle kan spise.

På arbeidsplasser hvor det er kantine eller hvor det serveres mat i felleskap, anbefaler vi at det aldri bare serveres svin. Det beste er om det i tillegg serveres både halalmat og vegetar. Det er viktig at måltidene er inkluderende, ettersom dette ofte kan være det eneste sosiale samlingspunktet i løpet av arbeidsdagen.

Når det gjelder større sosiale treff, som sommeravslutning og julebord, er det viktig at man serverer mat som alle kan spise. Det er også viktig å ha et bevisst forhold til alkoholservingen i slike sammenhenger slik at bruken av alkohol ikke ekskluderer noen.

Notater

8. Misjonering på arbeidsplassen

Hva som kan regnes som misjonering på arbeidsplassen vil i stor grad være avhengig av hvordan man definerer misjoner, og hvilke sammenhenger slike handlinger inngår i.

For eksempel vil en prest nettopp ha som jobb å misjonere. På en institusjon som drives av en religiøs organisasjon eller menighet, vil misjonering i form av andakt og religiøse arrangementer være naturlig.

Å fortelle åpent at man tilhører en bestemt religion eller et bestemt livssyn, bør ligge innenfor hva som er rimelig og tillatt – kanskje til og med ønskelig. Samtidig er det viktig på en arbeidsplass at alle respekterer hverandres religion eller livssyn. At man ber i arbeidstiden, gitt at det er lagt til rette for det, bør ikke oppfattes som misjonerende.

Hvis man til stadighet, og utenfor sammenhenger hvor det er naturlig, forsøker å påvirke kollegaene til å omvende seg til en bestemt religion eller et livssyn, så kan det virke negativt på arbeidsmiljøet. Dette vil kunne anses som saklig grunn for arbeidsgiver til å gripe inn med irettesettelser.

EKSEMPEL:

En mann hadde vært ansatt ved et bryggeri siden

1975. Mannen var ikke-praktiserende kristen ved ansettelsestidspunktet, men ble i 1994 personlig kristen og avholdende.

Mannen begynte å misjonere på arbeidsplassen, blant annet ved å dele ut flygeblader og oppholde medarbeiderne med religiøs prat. Mange av bryggeriets medarbeidere opplevde dette som plagsomt. Mannen mente at bryggeriet, som blant annet produserer alkoholholdige drikker, kom til å gå under, fordi alkohol er djevelens verk. Videre utførte han sine arbeidsoppgaver på en uforsvarlig måte, noe som blant annet resulterte i at en maskin havarerte med påfølgende driftsstans og økonomisk tap for arbeidsgiver. Da dette ble tatt opp med mannen, så svarte han at han var beskyttet av Gud og at det dermed ikke ville skje ham noe.

Arbeidsgiver ga skriftlige advarsler og muntlige irettesettelser, men mannen viste liten vilje og evne til å tilpasse seg og etterleve arbeidsgivers krav. Han ble innkalt til et møte, som endte med at han sa opp stillingen sin. Han fikk full lønn i oppsigelsestiden, uten arbeidsplikt.

9. Språkbruk og omtale

Ledelsen har et spesielt ansvar for å legge opp til en god omgangstone og slå ned på overtramp på arbeidsplassen, men alle ansatte er ansvarlige for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

Gjennom å være nøye med språket vi bruker og måten vi omtaler våre kollegaer på, fremmer vi respekt på arbeidsplassen. Respektløs språkbruk kan være det samme som mobbing og trakassering.

Vær oppmerksom på faren for at enkeltpersoner blir holdt ansvarlig for hva andre med samme religion eller nasjonalitet gjør eller har gjort.

Vær spesielt oppmerksom i forbindelse med saker som får stor oppmerksomhet i media.

Selv om ansatte har samme religiøse eller nasjonale bakgrunn, skal de ikke uten videre omtales eller behandles som en gruppe. Dette kan tvinge frem en gruppetilhørighet som de ikke er bekvemme med, og som kan skape unødige motsetninger.

Notater

10. Kjønn og homofili

Prinsippet om likestilling og ikke-diskriminering kan av og til kolliderer med prinsippet om religionsfrihet.

I praksis betyr dette at religiøse trossamfunn i noen tilfeller kan forskjellsbehandle på bakgrunn av kjønn og seksuell orientering når det gjelder indre forhold i trossamfunnet. Trossamfunnene har imidlertid ingen blankofullmakt til å diskriminere. Hovedvilkårene for forskjellsbehandlingen er at den skal ha et saklig formål, at den er nødvendig og at den ikke er uforholdsmessig

inngrepene for den eller de som forskjellsbehandles. Eksempelvis kan det være problematisk om en kristen folkehøgskole på prinsipielt grunnlag ikke ansetter en vaktmester med den begrunnelsen at han eller hun er homofil.

Du kan lese mer om dette i NOU 2008: 1 Kvinner og homofile i trossamfunn.

Notater

11. Metoder og gode eksempler

En av de viktigste metodene for å få en arbeidsplass med ansatte med ulike religioner og livssyn til å fungere godt, er å ha dialog.

Det er viktig å spørre de ansatte hva de forventer av tilrettelegging. Samtidig er det viktig at arbeidsgiver er tydelig på hvilke forventinger som kan innfris og ikke. Det burde for eksempel være unødvendig for en virksomhet å ha en årlig diskusjon om hvordan man skal legge arbeidsforholdene til rette under ramadan.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-2 at arbeidsgiver plikter å ta individuelle hensyn ved organi-

seringen og tilretteleggingen av arbeidet.

Vi anbefaler at prinsipielle spørsmål knyttet til religion på arbeidsplassen legges inn i virksomhetens HMS-rutiner. Både verneombud og tillitsvalgte bør være med i dialogen.

Vi anbefaler å søke kunnskap hos andre som har jobbet med temaet religion og arbeidsliv.

Notater

13. Nyttige lenker

Mer informasjon om religion og arbeidsliv kan finnes under følgende lenker:

GENERELT

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (informasjon om religioner):

www.imdi.no/no/Dialog-og-mangfold/informasjon-om-religioner/

Likestillings- og diskrimineringsombudets side om religion:

www.ldo.no/no/Tema/Religion/

Statistisk sentralbyrå, antall medlemmer i trossamfunn:

www.ssb.no/emner/07/02/10/

Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn:

www.trooglivssyn.no/

MAT

Oversikt over noen religioners regulering i forhold til mat:

www.trooglivssyn.no/index.cfm?id=147892

www.religionfacts.com

www.dmt.oslo.no/kashrut/

BUDDHISMEN

Buddhistforbundet:

www.buddhistforbundet.no

Spørsmål og svar om buddhismen:

www.buddhistforbundet.no/sprsm1.shtml

KRISTENDOMMEN

Den katolske kirken i Norge:

www.katolsk.no

Den norske kirke:

www.kirken.no

Den ortodokse Kirke i Norge Hellige Nikolai menighet:

www.ortodoks.com

Den russiske ortodokse kirke i Norge:

www.ortodoks.no/

HINDUISMEN

Sanatan Mandir Sabha, Norway:

www.mandir.no/

ISLAM

Den Islamske Informasjonsforeningen.
www.islam.no

Islamsk Råd Norge:
www.irn.no

World Islamic Mission:
www.wim.no

Tauheed Islamic Centre:
www.tauheed.no

Minhaj ul-Quran:
www.minhaj.no

JØDEDOMMEN

Det mosaiske trossamfunn i Oslo:
www.dmt.oslo.no/

Det mosaiske trossamfunn i Trondheim:
www.dmt.trondheim.no/

Spørsmål og svar om jødedommen:
www.dmt.oslo.no/joededommen/sos.html

SIKHISMEN

www.sikher.no

Notater



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Besøksadresse: Mariboës gate 13
Postadresse: Postboks 8048 Dep, 0031 Oslo
Telefon: 23 15 73 00
Faks: 23 15 73 01
SMS: 95 92 05 44

Grønt nummer: 800 41 556
Web: www.LDO.no
Epost: post@ldo.no

LDO 2009
ISBN 978-82-92852-24-8



Trykk: GRØSET™
Denne trykksak er produsert etter miljøstandardene
ISO 14001, EMAS og Svanemerket. Produksjonen er
klimanøytral, CO₂-utslippet er kompensert.