

Diskriminerings- og likestillingsrett
JUR1590 (bachelor-nivå) og JUS5590 (master-nivå)

SENSORVEILEDNING HØST 2022

Innledende informasjon:

Både i JUR1590 og i JUS5590 har eksamen vært 24 timers hjemmeeksamen. Studentene har hatt alle kilder tilgjengelige under eksamen.

Tidligere har det vært 4 timers skoleeksamen i dette faget (under pandemien var det 4 timers hjemmeeksamen). Endringen til 24 timers hjemmeeksamen er begrunnet i et ønske om å gi studentene bedre mulighet til å vise forståelse for faget, og eksamensformen gir bedre mulighet til å teste studentenes evne til selvstendig refleksjon og deres analytiske ferdigheter. 24 timers hjemmeeksamen er imidlertid et nytt eksamensformat, og studentene har i begrenset grad trent på dette på forhånd.

I faget er det utarbeidet et eget «rettskildeutvalg» i Lovdata PRO. Rettskildeutvalget heter "JUR1590/JUS5590" og har følgende lenke i Lovdata PRO: <https://lovdata.no/pro/#utvalg&kode=35zf4> . Utvalget lastes ned ved å klikke på lenken mens man er logget inn i Lovdata PRO.

Høstens undervisning har vært gjennomført fysisk, slik som før pandemien.

Forskjellen på JUR1590 og JUS5590:

Studenter som avlegger eksamen på MA-nivå har enten bestått 1.-3. studieår i masterstudiet i rettsvitenskap eller har allerede fullført masterstudiet i rettsvitenskap. For denne gruppen består hovedlitteraturen av ca. 600 sider.

På BA-nivå er det ingen obligatoriske krav om forkunnskaper utover generell studiekompetanse. Denne studentgruppen består både av studenter som aldri tidligere har studert juridiske fag og av juss-studenter som tar Diskriminerings- og likestillingsrett på BA-nivå som del av sitt tredje studieår. For denne gruppen består hovedlitteraturen av ca. 400 sider.

MA-studentene har mer omfattende læringskrav enn BA-studentene, se <https://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUS5590/laringsutbytte/index.html>.

Eksamensoppgaven var tilpasset at de to gruppene har ulike læringskrav og ulik mengde hovedlitteratur.

I sensuren kan det ikke stilles de samme kravene til studenter på BA-nivå som til studenter på MA-nivå når det blant annet gjelder juridisk metode. På BA-nivå vil studentenes henvisningsteknikk variere da en del av studentmassen ikke har erfaring med å henvise til juridiske kilder. Det viktigste er at fremstillingen er forståelig og godt bygget opp, ikke om henvisninger har et typisk «juridisk» gjenkjennelig format.

Fagets hovedlitteratur:

Fagets hovedlitteratur består i all hovedsak av Anne Hellum og Vibeke Blaker Strand «Likestillings- og diskrimineringsrett» Gyldendal (2022).

Eksamensoppgaven for JUS5590 (masternivå)

Studentene ble bedt om å lese tre ukjente tekster:

Les rapporten «Omfang av seksuell trakassering i Norge», Folkehelseinstituttet 2022, <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2022/omfang-av-seksuell-trakassering-i-norge-rapport-2022.pdf>.

Les også følgende to saker fra Diskrimineringsnemnda:

DIN-2020-363 (tilgjengelig her: <https://lovdata.no/pro/avgjorelse/din-2020-363>)

DIN-2021-98 (tilgjengelig her: <https://lovdata.no/pro/avgjorelse/din-2021-98>)

Deretter ble studentene bedt om å besvare tre spørsmål.

Jeg kommenterer de tre spørsmålene løpende.

1 *Redegjør kort for vilkårene for seksuell trakassering. Diskuter hvordan flertallet og mindretallet i DIN-2020-363 forholder seg til lovens vilkår, og hva som er forskjellen i mindretallets og flertallets vurderinger. Gi din vurdering av flertallets og mindretallets konklusjon.*

Seksuell trakassering er tema i Hellum og Strand kapittel 8, se særlig s. 345 flg.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.) § 13 (1) at seksuell trakassering er forbudt. Seksuell trakassering er definert i bestemmelsens tredje ledd, som lyder:

«Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Bestemmelsen inneholder tre vilkår: 1) Det må foreligge seksuell oppmerksomhet. 2) Den seksuelle oppmerksomheten må være uønsket. 3) Den uønskede seksuelle oppmerksomhetene skal være «krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.» I det tredje vilkåret, anses alternativet «plagsom» å utgjøre trakasseringsforbudets nedre grense.

Både flertallet og mindretallet bruker mest plass på å vurdere hvilket faktum de mener skal legges til grunn i saken. Mindretallet uttaler dessuten: «Muligens kan forskjellen mellom flertallet og meg også ligge i en litt forskjellig oppfatning av hvor grensen ligger for at noe skal sees som seksuell trakassering.»

Flertallet kommer tydeligere inn på de ulike vilkårene i ldl. § 13 (3) enn mindretallet. Mindretallet tilnærmer seg vilkårene – og konkluderer – gjennom en mer helhetlig vurdering.

Kort og overordnet om flertallets og mindretallets tilnærming til de ulike vilkårene:

Seksuell oppmerksomhet: Flertallet konstaterer at dette vilkåret var oppfylt når det gjaldt «truse-episoden» og begrunnet dette blant annet med å vise til Høyesteretts resonnement i HR-2020-2476-A (Mekanikersaken, som er en sentral dom på feltet).

Mindretallet legger et annet faktum til grunn når det gjelder «truse-episoden» og kommer til at Bs opptreden var «åpenbart upassende, og slett ikke slik en overordnet skal oppføre seg.» Mindretallet mener likevel at det ikke virker «som en spesielt alvorlig episode.» Mindretallet uttrykker ikke eksplisitt at vilkåret om «seksuell oppmerksomhet» ikke var oppfylt, men det ligger innbakt i mindretallets argumentasjon.

Uønsket: Flertallet drøftet at A ikke eksplisitt hadde sagt til B at oppmerksomheten var uønsket, men la til grunn at dette fremkom på andre måter (gjennom kroppsspråket mv.) Maktubalansen mellom A og B ble her trukket inn som moment.

Mindretallet tok ikke eksplisitt stilling til om dette vilkåret var oppfylt. Samtidig mente mindretallet at maktforholdet mellom A og B blir «et annet når flere ansatte har samme problem», blant annet fordi dette ville kunne gjøre det enklere å si ifra. I tillegg kommenteres det at A og B hadde noe kontakt utenfor jobb og at dette ikke «harmonerer godt med at hun stadig skal ha opplevd et ubehagelig seksuelt press fra ham uten noen gang å si noe om det.» Mindretallet påpeker også at kroppsspråk kan være vanskelig å for den det er rettet til. Disse momentene kan med fordel problematiseres.

Plagsom: I flertallets resonnement er det plagsomhets-kriteriet – altså trakasseringsforbudets nedre grense – som særlig berøres. Flertallet sier ikke så mye eksplisitt om hva de legger i dette vilkåret. Gjennom flertallets resonnement kan likevel flertallet sies å ta utgangspunkt i klagerens opplevelse ved at de lar hennes oppfatning danne utgangspunkt for vurderingen. Forholdet mellom klagerens subjektive oppfatning (herunder «kvinnenormen») og den objektive bedømmelsen som skal foretas, er berørt i læreboken på s. 354.

Mindretallet tok ikke eksplisitt stilling til om plagsomhets-kriteriet var oppfylt. Samtidig kommenterte mindretallet blant annet at «trang bukse-episoden» ikke kan ha vært «særlig plagsomt». Dette kan gjerne trekkes frem og problematiseres.

I tillegg til de nevnte forskjellene mellom flertallet og mindretallet, gir saken også et grunnlag for å knytte kommentarer til mer overordnede temaer, slik som:

- Flertallet vurderte ikke hver episode for seg, men kom til at hendelsene samlet sett utgjorde seksuell trakassering. (Samtidig var det kun én av episodene («truse»-episoden) som det eksplisitt ble vist til i delkonklusjonen om at det forelå seksuell oppmerksomhet.) Mindretallet vurderte hendelsene hver for seg (en-og-en).
- Flertallet kan i større grad enn mindretallet sies å bygge på klagerens subjektive vurderinger.
- Både flertallet og mindretallet trekker inn momenter som styrker eller svekker troverdigheten til henholdsvis A og B.
- Generelt vil det å trekke inn HR-2020-2476-A (Mekanikersaken) på relevante steder bidra til å styrke besvarelsen.
- Både flertallets og mindretallets vurdering av faktum kan foranledige vurderinger av hvordan nemnda anvender den diskrimineringsrettslige bevisbyrderegelen i ldl. § 37. Slik jeg ser det, kan det ikke forventes at studentene kommer inn på dette. Samtidig er saken godt egnet for å si noe om ansvaret de ulike partene har etter ldl. § 37 til å underbygge sakens

faktum. Noen studenter vil kanskje kritisere nemnda for å legge til grunn en forståelse av bevisbyrderegelen som kan hevdes å være i strid med Norges EØS-rettslige forpliktelser. Andre mener at regelen praktiseres på en riktig måte. Bevisbyrderegelen er behandlet i læreboken kapittel 9, som er en kritikk av hvordan bevisbyrderegelen forstås og praktiseres på nasjonalt plan i dag. Det er imidlertid flere syn på dette spørsmålet. Så lenge studentene argumenterer for sitt syn, kan flere oppfatninger aksepteres.

Studentenes bør gi noen selvstendige vurderinger av flertallets og mindretallets konklusjoner. For eksempel kan de si noe om på hvilken måte saken kaster lys over styrker og svakheter i gjennomføringen av individenes vern mot seksuell trakassering.

2 *Redegjør kort for vilkårene i arbeidsgivers plikt til å forebygge og hindre seksuell trakassering. Trekk i denne sammenheng inn DIN-2021-98 der det passer, og gi din vurdering av nemndas konklusjon.*

Arbeidsgivers plikt til å forebygge og hindre seksuell trakassering følger av ldl. § 13 (6), som lyder:

«Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering.»

Dette er en bestemmelse som omhandler trakasseringsvernets strukturelle side. Dette er tema i læreboken kapittel 11.

Ldl. § 13 (6) inneholder en plikt for arbeidsgivere til – innenfor sitt ansvarsområde – å «forebygge» og til å «søke å hindre» seksuell trakassering.

Forebyggingsplikten inntreer uavhengig av om det foreligger en konkret risiko for seksuell trakassering. Plikten kan gjennomføres gjennom ulike tiltak. Hvilken strategi som bør velges, vil variere med arbeidsplassens karakter.

Forhindreplikten henger nært sammen med forebyggingsplikten, men blir utløst av aktuelle problemer. Når arbeidsgiver blir kjent med at det foreligger problemer, utløses en plikt til å undersøke hva som har skjedd slik at tiltak kan settes inn (læreboken s. 443). Det kreves ikke at trakasseringen faktisk blir forhindret.

Nemndssak DIN-2021-98 tar utgangspunkt i samme aktører som saken i oppgave 1, men nå er det den strukturelle siden som er tema, det vil si spørsmålet om arbeidsgiver X har gjort nok.

Nemnda konkluderer med at arbeidsgiver X har oppfylt sine forpliktelser etter ldl. § 13 (6) og at det derfor ikke foreligger brudd på bestemmelsen. Utfordringen for studentene ligger i å trekke inn nemndas argumentasjon opp mot de to vilkårene, samt komme med egne vurderinger av nemndas argumentasjon.

Selv om arbeidsgiver X ikke anses å ha brutt ldl. § 13 (6), konkluderer nemnda med at X kan holdes ansvarlig for trakasseringen som B utøvte mot A. Begrunnelsen for dette er at B har en lederstilling og derfor – etter nemndas syn – identifiseres med sin arbeidsgiver. Dette er grunnen til at nemnda kommer til at X skal betale oppreisning til A med hjemmel i ldl. § 38. Ved dette knyttes sakens individuelle side (som var tema i oppgave 1) sammen med den

strukturelle siden i oppgave 2. Det er nok en del studenter som ikke kommenterer dette, i lys av at spørsmål 2 retter seg mot § 13 (6) og ikke mot oppreisningsspørsmålet. Det er likevel ikke negativt å trekke dette inn.

Ekstra observante studenter kommenterer kanskje at B er funnet å ha utsatt A for seksuell trakassering, men nemnda har ikke konkludert med at han skal betale oppreisning til A for dette. Dette skiller de to nemndssakene (DIN-2020-363 og DIN-2021-98) fra for eksempel HR-2020-2476-A (Mekanikersaken), der den som hadde trakassert også ble dømt til å betale oppreisning.

Studenter som bruker arbeidsgivers oppreisningsansvar som en foranledning til å diskutere trakasseringens gjennomføring og effektivitet, bør premieres for dette.

3 *Ta utgangspunkt i rapporten fra Folkehelseinstituttet og de to sakene fra nemnda. Redegjør for og drøft hvilke muligheter og begrensninger som ligger i det nasjonale diskrimineringsvernets individuelle og strukturelle side med hensyn til å sikre et effektivt og reelt vern mot seksuell trakassering, både innenfor og utenfor arbeidslivet. Trekk inn Norges internasjonale forpliktelser, det vil si EØS-retten og/eller menneskerettighetene der det er relevant. Trekk også inn relevant nasjonal og/eller internasjonal håndhevingspraksis.*

Dette er en bredt formulert oppgave som gir muligheter til å vise frem kunnskap både om nasjonal rett, EU/EØS-rett og om menneskerettigheter, og å sette kunnskapen inn i en bredere kontekst.

Rapporten fra Folkehelseinstituttet sier noe om både omfang av seksuell trakassering og om hvilke konsekvenser trakasseringen har. Studentene bør vise at de har satt seg inn i rapporten for eksempel ved å vise til omfanget av seksuell trakassering på noen områder.

Temaer som det kan være naturlig å komme inn på er (for eksempel):

- Selve terskelen for hva som utgjør seksuell trakassering: at norsk rett går lenger enn det som kreves etter EØS-retten (EØS-retten har ikke et plagsomhets-kriterie, slik som norsk rett).

- «Access to justice»-kravet: Dette er forankret i menneskerettigheter og EU/EØS-retten, og i denne sammenheng kan det vises til relevant praksis fra for eksempel fra FN's kvinnekomité. Access to justice handler blant annet om at alle skal ha reell mulighet til å få håndhevet en sak om seksuell trakassering, samt at brudd skal sanksjoneres. Det er en styrking av vernet at nemnda i 2019 ble gitt kompetanse til å håndheve saker om seksuell trakassering. Men, selv om nemnda kan håndheve saker om seksuell trakassering på alle samfunnsområder, har den ikke kompetanse til å tilkjenne oppreisning i saker utenfor arbeidslivet (se diskrimineringsombudsloven § 12). I slike saker må en som mener seg utsatt for seksuell trakassering bringe saken inn for ordinære domstoler. Dette er det få som gjør, og dette er derfor noe som kan problematiseres. (Mekanikerdommen er et eksempel på dette.)

- Arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikt følger av ldl. § 26 og § 26 a. En del vil gå nærmere inn på arbeidsgiveres plikt til å arbeide aktivt for å forhindre seksuell trakassering, samt i plikten til å redegjøre for hva som gjøres. I denne sammenheng er det relevant at det

bare er de største private arbeidsgiverne (i tillegg til alle offentlige arbeidsgivere) som er forpliktet til å redegjøre om hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten.

- Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt følger av ldl. § 24. Bestemmelsen rommer blant annet en plikt til å forebygge seksuell trakassering.

- Det følger av diskrimineringsombudsloven § 7 (1) at Diskrimineringsnemnda ikke er gitt kompetanse til å håndheve gjennomføringen av ldl. § 24. Nemnda har imidlertid kompetanse til å håndheve arbeidsgiveres redegjøringsplikt etter ldl. § 26 a. Dette innebærer at nemndas kompetanse er sterkere på arbeidslivets område enn utenfor. Dette kan problematiseres.

Ombudet er etter diskrimineringsombudsloven § 5 (3) gitt ansvar for å følge opp aktivitets- og redegjøringsplikten. Dette er det fint å trekke inn.

Det vil antakelig være stor variasjon i hvordan oppgave 3 besvares. Det viktigste er at studenten bygger opp en fornuftig struktur og argumentasjon, som inkluderer de to nemndssakene og empiri fra Folkehelseinstitutt-rapporten, samt at forholdet mellom nasjonal og internasjonal rett tas opp og diskuteres.

I vurderingen av vernets strukturelle side, er det en del kandidater som vier mest oppmerksomhet til ldl § 13 (6). For å få beste karakter (A), bør kandidatene nevne ldl. §§ 24 og 26, selv om det kan variere hvor mye kandidatene går i dybden på innholdet i disse bestemmelsene.

Den samlede vurderingen:

I oppgaveteksten stod det følgende med hensyn til vekten mellom de tre spørsmålene: «Spørsmål 1 og 2 teller 30 % hver. Spørsmål 3 teller 40 %.»

Endelig karakter vil måtte settes på bakgrunn av en vurdering av eksamensbesvarelsen sett som helhet.

Eksamensoppgaven for JUR1590 (bachelornivå)

Studentene ble bedt om å lese to ukjente tekster:

Les rapporten «Omfang av seksuell trakassering i Norge», Folkehelseinstituttet 2022, <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2022/omfang-av-seksuell-trakassering-i-norge-rapport-2022.pdf>.

Les også DIN-2020-363 fra Diskrimineringsnemnda (tilgjengelig her: <https://lovdata.no/pro/avgjorelse/din-2020-363>).

Deretter ble studentene bedt om å besvare tre spørsmål.

Jeg kommenterer de tre spørsmålene løpende.

1 Redegjør kort for vilkårene for seksuell trakassering. Diskuter hvordan flertallet og mindretallet i DIN-2020-363 forholder seg til lovens vilkår, og hva som er forskjellen i

mindretallets og flertallet vurderinger. Gi din vurdering av flertallets og mindretallets konklusjon.

Dette er den samme oppgaven som ble gitt på JUS5590.

Jeg viser derfor til det jeg har skrevet ovenfor. Samtidig minner jeg om at det som er skrevet ovenfor tar utgangspunkt i eksamener på masternivå. Mange av studentene på JUR1590 har liten erfaring med å lese avgjørelser og dommer. På bachelor-nivå er det særlig studentenes evne til å sette flertallets og mindretallets konklusjoner inn i en større sammenheng som bør vurderes.

2 *2022-rapporten fra Folkehelseinstituttet viser omfanget av seksuell trakassering på ulike samfunnsområder. Bruk rapporten som et utgangspunkt for beskrive aktivitets- og redegjøringsplikten betydning i arbeid mot seksuell trakassering innen arbeidsliv og i offentlige utdanningsinstitusjoner. Trekk inn Norges menneskerettslige forpliktelser der det er relevant. Gi din vurdering av hva som er styrker og svakheter ved det nasjonale regelverket.*

Utfordringen i denne oppgaven er å knytte sammen rapporten fra Folkehelseinstituttet, likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser om aktivitets- og redegjøringsplikt, samt Norges menneskerettslige forpliktelser.

Arbeidsgiveres aktivitets- og redegjøringsplikt følger av ldl. § 26 og § 26 a. Det fremkommer eksplisitt i § 26 (1) at arbeidsgivere skal søke å hindre seksuell trakassering. Aktivitetsplikten gjelder for alle arbeidsgivere, men det er bare de offentlige arbeidsgiverne og de største private som er omfattet av en mer omfattende arbeidsmetode i § 26 (2), samt av redegjøringsplikten i § 26 a. Denne forskjellen kan problematiseres – sett opp mot dokumentasjonen som fremkommer i rapporten fra Folkehelseinstituttet.

Når det gjelder offentlige utdanningsinstitusjoner, er offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt etter ldl. § 24 av betydning. Også her fremkommer en plikt til å forebygge seksuell trakassering, for eksempel i relasjonen mellom studenter.

Det følger av diskrimineringsombudsloven § 7 (1) at Diskrimineringsnemnda ikke er gitt kompetanse til å håndheve gjennomføringen av ldl. § 24. Nemnda har imidlertid kompetanse til å håndheve arbeidsgiveres redegjøringsplikt etter ldl. § 26 a. Dette innebærer at nemndas kompetanse sterkere på arbeidslivets område enn utenfor. Dette kan problematiseres.

Ombudet er etter diskrimineringsombudsloven § 5 (3) gitt ansvar for å følge opp aktivitets- og redegjøringsplikten. Dette er det fint å trekke inn.

Når det gjelder menneskerettighetene, er det særlig relevant å trekke en linje til den menneskerettslige oppfylleelsesplikten, som ligger bak og utgjør en del av begrunnelsen for aktivitets- og redegjøringsplikten (se læreboken s. 399 flg.). Det menneskerettslige perspektivet – der målet er reell liket – kan gi et utgangspunkt for å diskutere den nasjonale situasjonen med hensyn til seksuell trakassering. Videre vil offentlige myndigheters plikter etter Kvinnekonvensjonen og Istanbulkonvensjonen til å ta skritt for å avskaffe vold mot kvinner, herunder seksuell trakassering, med fordel kunne trekkes inn.

En del studenter trekker inn ldl § 13 (6), som er en del av trakasseringsvernets strukturelle side. Denne bestemmelsen er imidlertid ikke en del av hovedlitteraturen i JUR1590 (i motsetning til i JUS5590). Det er helt i orden å nevne bestemmelsen, men ordlyden i oppgaven søkte å rette studentenes oppmerksomhet mot bestemmelsene om aktivitets- og redegjøringsplikt i loven kapittel 4.

Det vil antakelig være stor variasjon i hvordan spørsmål 2 besvares. Det viktigste er at studenten bygger opp en fornuftig struktur og argumentasjon, som belyser relevante problemstillinger og som viser forståelse for faget.

3 *DIN-2020-363 er eksempel på en sak som omhandlet trakasseringsvernets individuelle side. På bakgrunn av sakens faktum og det du har redegjort for under oppgave 2, hvilke råd vil du gi denne arbeidsgiveren med hensyn til hvordan det fremover kan arbeides aktivt, målrettet og planmessig mot seksuell trakassering? Det forutsettes at det dreier seg om en «privat virksomhet som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte» slik at likestillings- og diskrimineringsloven § 26 (2) kommer til anvendelse.*

I oppgave 3 blir studentene testet i å trekke linjer mellom saken i DIN-2020-363 og aktivitetsplikten slik denne følger av ldl. § 26. utfordringen ligger i å konkretisere aktivitetspliktens innhold.

Utdanningsdirektoratet har laget en veileder for hvordan det etter ldl. § 26 a anbefales å redegjøre om aktivitetspliktens gjennomføring. Å hente inspirasjon i denne veilederen vil være helt fornuftig, så lenge det gis råd som treffer den konteksten som skisseres i DIN-2020-363.

Antakelig vil det også i spørsmål 3 være stor variasjon i besvarelsene. Det viktigste er at studentene evner å konkretisere aktivitetspliktens innhold på en fornuftig måte, og at dette gjøres ved å koble sammen ordlyden i ldl § 26 (2) med faktum i DIN-2020-363.

Den samlede vurderingen:

I oppgaveteksten stod det følgende med hensyn til vektingen mellom de tre spørsmålene: «De tre spørsmålene teller 1/3 hver.»

Endelig karakter vil måtte settes på bakgrunn av en vurdering av eksamensbesvarelsen sett som helhet.

Denne sensorveiledningen berører en del sider ved høstens eksamensoppgaver, men har ikke til hensikt å være uttømmende. I tillegg vises det til vurderingskriteriene for karakterene A-F slik de er beskrevet for JUR1590 her:

https://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUR1590/JUR1590_sensorveiledning.html og for JUS5590 her:

https://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUS5590/JUS5590_sensorveiledning.html.

Vibeke Blaker Strand (fagansvarlig)

Oslo, 23. desember 2022