

Vern mot diskriminering

Forboda mot diskriminering i arbeidslivet er regulert i arbeidsmiljølova og likestillings- og diskrimineringslova.

Likstillings- og diskrimineringslova har forbod mot diskriminering som gjeld forskjellsbehandling på grunn av:

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgåver
- etnisitet (mellom anna nasjonalt opphav, hudfarge og språk)
- religion
- livssyn
- nedsatt funksjonsevne
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet
- kjønnsuttrykk
- alder

Arbeidsmiljølova regulerer forbod mot diskriminering på grunn av alder, seksuell orientering, politiske oppfatningar og medlemskap i fagforeiningar eller politiske organisasjonar, deltidstilsette og mellombels tilsette.

Diskrimineringsforbodet gjeld dei aller fleste sidene av arbeidsforholdet. Forbodet gjeld heile arbeidsforholdet – frå stillinga blir lyst ut, via tilsettinga og det løpande arbeidsforholdet, til det blir avslutta i form av oppseiing eller pensjon.

Diskrimineringsforbodet gjeld også for korleis arbeidsgivaren vel og behandlar sjølvstendig næringsdrivande og innleigde arbeidstakarar. Det same gjeld innmelding og deltaking i arbeidstakar-, arbeidsgivar- eller yrkesorganisasjonar.

Når ligg det føre ulovleg diskriminering?

Forbodet omfattar både direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av kriterier som er nemnde ovanfor. Direkte forskjellsbehandling vil vere å stille nokon dårlegare enn andre, for eksempel ved å unnlate å kalle inn ein person til eit intervju sjølv om vedkommande er fagleg på høgd med andre søkerar.

Det same gjeld å spørje jobbsøkerar etter opplysningar om for eksempel religionstilknytning eller politisk syn, utan at dette har særskilt heimel i eitt av unntaka frå forbodet i lovene. Eit aktuelt unntak kan vere når nokon søker stilling som prest i eit trossamfunn.

Indirekte diskriminering vil vere å stille eit generelt krav til alle tilsette, men som openbert vil ramme ei bestemt gruppe. Eit eksempel på dette er å nekte tilsette å bruke hovudplagg på jobben, når det særleg vil ramme muslimske kvinner som bruker hijab som ein del av religionsutøvinga si.

Har ein person søkt på ein jobb, kan han eller ho krevje å få vite kva for kvalifikasjonar den søkjaren som fekk jobben, har.

Trakassering med bakgrunn i dei same forholda blir rekna som forskjellsbehandling og er sjølvsgt også forbode.

Konkrete råd

- Viss du opplever at du er ulovleg diskriminert, kan du til å byrje med ta opp saka med dei tillitsvalde, verneombod eller næraste leiar.
- Viss ikkje dette hjelp, kan du bringe saka inn for Diskrimineringsnemnda.
- Likestillings- og diskrimineringsombodet rettleiar om regelverket.

Forskjellsbehandling som er tillaten

I nokre tilfelle er forskjellsbehandling tillaten. Det er i dei tilfella der forskjellsbehandlinga er sakleg grunngitt i føremålet til verksemda og nødvendig for utøvinga av arbeidet eller yrket. Forskjellsbehandlinga skal ikkje vere urimeleg inngripande overfor den som blir ramma.

Lova gir nokre konkrete eksempel der forskjellsbehandling ved tilsettingar blir rekna som sakleg og dermed er tillaten:

- Tilsetting i stillingar der ei bestemt religiøs tru eller andre bestemte syn på politiske eller kulturelle spørsmål er nødvendige for å fylla stillinga. Unntaket frå forbodet gjeld også homofil samlivsform i samband med stillingar innanfor religiøse trossamfunn.
- Forskjellsbehandling på grunn av alder når dette kan bli grunngitt sakleg. For eksempel i aldersgrenser baserte på krav til helse og sikkerheit.
- Forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i ein arbeidstakarorganisasjon når det gjeld lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtalar.

Erstatning på grunn av krenking

Det kan bli kravd økonomisk kompensasjon for den mentale krenkinga det er å ha blitt diskriminert.

Det er ikkje nødvendig å påvise skuld hos nokon bestemt person i verksemda. Arbeidsgivaren er objektivt ansvarleg for påvist ulovleg forskjellsbehandling.

Rolla til Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet kan rettleie nærmare om føresegnene, men har ikkje myndigheit til å gi pålegg. Eit unntak frå dette gjeld trakassering, der Arbeidstilsynet generelt har tilsynsmyndigheit etter andre føresegner i arbeidsmiljølova. Dette er aktuelt dersom verksemda ikkje har oppfylt pliktene sine til å førebygge/prøve å stanse tilfelle av trakassering.

Vidare har Arbeidstilsynet myndigheit dersom arbeidsgivarar forsømmer plikta til å legge arbeidet til rette for eldre og funksjonshemma etter andre føresegner i arbeidsmiljølova.

Rolla til Diskrimineringsombodet og Diskrimineringsnemnda

Den som meiner seg ulovleg diskriminert, kan få rettleiing frå Likestillings- og diskrimineringsombodet, eller bringe saka inn for Diskrimineringsnemnda som kan treffe vedtak dersom det ligg føre lovbrøt. Diskrimineringsnemnda kan også treffe vedtak om oppreisning og erstatning etter diskrimineringsombudslova.

Meir informasjon

[Likestillings- og diskrimineringsombodet om diskriminering i arbeidslivet \(ldo.no\)](#)

[Diskrimineringsnemnda \(diskrimineringsnemnda.no\)](#)

Regelverk

[Arbeidsmiljøloven kapittel 13 - om vern mot diskriminering](#)

[Likestillings- og diskrimineringsloven \(lovdata.no\)](#)

[Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda \(diskrimineringsombudsloven\) \(lovdata.no\)](#)
