



# LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

For et inkluderende arbeidsliv

## SAMMENDRAG

Her finner du en oversikt over reglene om likestilling og diskriminering, informasjon om klagemulighetene og lenker til mer informasjon.

## Innhold

Likestilling og diskriminering.....	2
Diskrimineringsgrunnlagene i loven.....	2
Forbud mot diskriminering.....	2
Tillatt forskjellsbehandling .....	2
Strengere regler ved ansettelse .....	3
Diskrimineringsnemnda.....	3

## Likestilling og diskriminering

Diskriminering er et begrep som sikter til situasjoner der personer utsettes for usaklig forskjellsbehandling på bakgrunn av ett eller flere definerte diskrimineringsgrunnlag. Likestilling sikter særlig til arbeidet mot diskriminering på grunnlag av kjønn. Arbeidet for likestilling og mot diskriminering er viktig i arbeidslivet blant annet fordi muligheten til å kunne forsørge seg selv og familien gjennom lønnet arbeid regnes som en grunnleggende menneskerettighet. Et inkluderende arbeidsliv regnes også som et vesentlig ledd i et godt arbeidsmiljø for arbeidstakerne.

### Diskrimineringsgrunnlagene i loven

Formålet med likestilling – og diskrimineringsloven er å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Diskrimineringsgrunnlagene er:

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet
- religion
- livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet
- kjønnsuttrykk
- alder
- kombinasjoner av disse

### Forbud mot diskriminering

Loven innebærer et forbud mot diskriminering på ett eller flere av de nevnte grunnlagene.

Det skilles mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling, som under nærmere vilkår kan være tillatt. Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon, på grunn av et av de nevnte diskrimineringsgrunnlagene. Indirekte forskjellsbehandling er enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av et av diskrimineringsgrunnlagene.

### Tillatt forskjellsbehandling

I noen tilfeller kan det være tillatt med forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling er lovlig når den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles. I arbeidsforhold er forskjellsbehandling bare tillatt hvis et av diskrimineringsgrunnlagene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet og vilkårene nevnt over ellers er oppfylt.

Diskrimineringsvernet av graviditet, fødsel, amming og permisjon er skjerpet i lovverket. Forskjellsbehandling på grunn av disse grunnlagene er kun tillatt der forskjellsbehandlingen er nødvendig for å beskytte kvinnen eller barnet. I arbeidslivet er det skjerpet ytterligere. Ved ansettelse og oppsigelse er forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon aldri tillatt. Dette gjelder også ved forlengelse av midlertidig stilling.

Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av et arbeidsforhold. Dette omfatter blant annet:

- utlysning av stilling,
- ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår og
- opphør av stilling

Dette betyr at arbeidsgiver aldri skal behandle eller vurdere ansatte ulikt basert på kjønn, etnisitet eller et av de andre diskrimineringsgrunnlagene. Helt konkret betyr det for eksempel at det er ulovlig å lønne kvinner lavere enn menn når de utfører samme arbeid kun fordi de er kvinner, at det er ulovlig å velge ut en mann i en nedbemanningsprosess fordi han er mann, og at det er ulovlig å ikke innkalle en søker med funksjonsnedsettelse til intervju hvis denne personen er best kvalifisert.

### **Strengere regler ved ansettelse**

I tillegg til de generelle reglene om forbud mot diskriminering er det også forbud mot å innhente visse opplysninger i ansettelsesprosesser:

Arbeidsgiver må ikke i intervju, eller ellers i ansettelsesprosessen, innhente opplysninger om en søkers

- graviditet,
- religion og livssyn,
- etnisitet,
- funksjonsnedsettelse,
- seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

Dersom søkeren selv tar opp disse spørsmålene under et jobbintervju, er ikke loven til hinder for at slike forhold diskuteres. Bestemmelsen skal heller ikke være til hinder for at arbeidsgiver innhenter relevante opplysninger i forbindelse med kompenserende tiltak, som vil være tillatt etter bestemmelsen om positiv særbehandling. Arbeidsgiver må da kunne godtgjøre at formålet bak innhenting av opplysninger er å fremme likestilling.

Det er ikke alltid lett å konstatere om det foreligger diskriminering eller ikke. For det første så må man undersøke om det faktisk foreligger forskjellsbehandling. Dernest må man undersøke om man tilhører en vernet gruppe, altså om det foreligger et såkalt diskrimineringsgrunnlag. Til slutt må man undersøke om det foreligger noen lovlige unntak, slik at særbehandling kan være tillatt.

Kontrollspørsmålet man alltid bør stille i vurderingen er: Ville arbeidstakeren ha blitt behandlet annerledes, hvis diskrimineringsgrunnlaget ikke var der?

### **Diskrimineringsnemnda**

Diskrimineringsnemnda er et organ som behandler spørsmål om brudd på diskrimineringsreglene. Dersom du mener du er utsatt for diskriminering, for eksempel i forbindelse med ansettelse eller tildeling, kan du klage saken inn for denne nemnda. Nemnda kan avgjøre spørsmål om det foreligger diskriminering, og kan også tilkjenne erstatning for brudd på diskrimineringsreglene. Du finner mer informasjon på

[Diskrimineringsnemndas nettsider.](#)

[Likestillings- og diskrimineringsombudet \(LDO\)](#) gir gratis råd og veiledning om likestilling og diskriminering.

Medlemmer i NFF kan også ta kontakt med NFFs sekretariat for en vurdering av om det foreligger diskriminering. Ta kontakt ved å opprette ny sak på Min side på [fysio.no](#)