

Oversikt over diskrimineringslovgivningen i Norge

Diskrimineringslovgivningen i Norge kan synes noe uoversiktig for legfolk, da den i all hovedsak er tatt inn i tre forskjellige lover. Den mest kjente er nok likestillingsloven som kom allerede i 1978. Likestillingsloven har til formål å fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnes stilling. Mindre kjent er det kanskje at vi har fått en egen diskrimineringslov som regulerer diskriminering på en rekke felt. Denne loven kom i 2005 og omhandler diskriminering pga. nasjonal opprinnelse, avstamning, etnisitet, hudfarge og språk. Videre regulerer den også diskriminering pga. religion og livssyn. I tillegg til de to nevnte lover, inneholder også arbeidsmiljøloven et eget kapittel om vern mot diskriminering. Arbeidsmiljøloven gir her et forbud mot diskriminering pga. politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering og alder.

Love dekker diskriminering på ulike områder

De ovennevnte lover skiller seg noe fra hverandre med tanke på hvilke områder forbudet mot diskriminering gjelder på. I likestillings og diskrimineringsloven har man et svært generelt forbud hvor diskriminering er forbudt på alle områder innenfor samfunnet. Ser man derimot på arbeidsmiljølovens regler, er kapittel 13 om vern mot diskriminering, begrenset til å gjelde arbeidsforholdet. Inn under begrepet «arbeidsforholdet» går for eksempel diskriminering i forbindelse med tilsetning, fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår, opphør av arbeidsforholdet eller opplæring- og kompetanseutvikling i virksomheten.

Fellestrekk – hjemler «positiv særbehandling»

De ovennevnte lover har en del fellestrekk. Bl.a. er det i alle de tre lovene regler som hjemler såkalt positiv særbehandling. «Positiv særbehandling» er særbehandling som er egnet til å fremme likebehandling av de grupper som lovene omfatter og på denne måten bidrar til å oppfylle lovenes formål.

Spesielle bevisbyrderegler

Felles for de tre lovene er også at de har spesielle bevisbyrderegler. Disse er utformet slik at dersom den som føler seg diskriminert, kan fremlegge opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering, så skal dette legges til grunn hvis arbeidsgiver ikke kan sannsynliggjøre at diskriminering likevel ikke har funnet sted. Dette innebærer at det ikke settes særlig høye beviskrav for arbeidstaker som føler seg diskriminert. På den annen side må arbeidsgiver sannsynliggjøre, dvs. bevise med mer enn 50 % sannsynlighetsovervekt, at det ikke har funnet sted noen diskriminering. Denne type bevisbyrdebestemmelser gjør det enklere for enkeltpersoner å ta opp sin sak, dersom de føler at diskriminering har funnet sted.

Hvem fører tilsyn?

Avslutningsvis skal det også nevnes at det er Likestillings- og diskrimineringsombudet samt Likestillings- og diskrimineringsnemnda som skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføring av så vel diskrimineringsloven som likestillingsloven og arbeidsmiljøloven. Den som føler seg diskriminert kan således ta opp sin sak med diskrimineringsombudet, hvoretter den eventuelt kan klages / bringes inn for diskrimineringsnemnda.