

Forbud mot diskriminering og/eller forskjellsbehandling

Kilde: Personalnytt
Info Tjenester AS / KOS

En god ting kan ikke sies for ofte. Fra 1. mai 2004 kom det nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven om likebehandling i arbeidslivet. Kapitlet heter ganske enkelt "Likebehandling i arbeidslivet".



Nå gjelder det å ha på seg riktig hatt.

Formålet med de nye reglene er å sikre likebehandling av alle i bedriften. Det er viktig å merke seg at dette gjelder alle sider i bedriften. Alt fra utlysning av stilling, ansettelse, opplæring, omplassering, forfremmelse, kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår, samt opphør av arbeidsforholdet.

Reglene slår også fast at direkte eller indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, religion, livssyn, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner, politisk syn, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt.



FAKTA

Begrepet "rase" er ikke lenger i bruk siden EU avviser teorien om at det finnes forskjellige menneskelige raser. I dag benytter man begrep som hudfarge og nasjonal eller etnisk opprinnelse.

Tidligere omhandlet loven "homofil legning og samlivsform". Nå er dette byttet ut med begrepet "seksuell orientering". Her inngår nå både bi-, homo-, samt heteroseksualitet og forbud mot forskjellsbehandling av disse.

Loven sier også at diskriminering på grunn av religion eller livssyn er forbudt. Ordet livssyn blir brukt for også å få med de sekulære livssyn som ikke direkte har sammenheng med noen religion.

For funksjonshemmede sier vel dette seg selv, at det er forbudt med diskriminering, enten det måtte være fysisk eller psykisk svekkelse, samt fordommer mot personer med slike hemninger. Forbudet mot diskriminering på grunnlag av medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner eller politisk syn videreføres.

En ny del er at det forbudt å diskriminere og/eller trakassere på grunn av kjønn. Dette er nå tatt inn som en del av arbeidsmiljøloven i tillegg til at det beskrives i likestillingsloven.



TILRETTELEGGING

Arbeidsgiver plikter å iverksette tiltak slik at arbeidstakere med funksjonshemming kan få, eller beholde arbeidet, utføre og å ha fremgang i arbeid, samt å ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling på lik linje med andre, med mindre tiltakene innebærer en uforholdsmessig stor byrde.



GJENGJELDELSER

Det er strengt forbudt for arbeidsgiver å gjøre bruk av gjengjeldelser eller å ha hevnmotiv overfor arbeidstaker som har fremmet klage eller på annen måte tatt opp brudd på diskrimineringsbestemmelsene.

Forbudet gjelder ikke dersom arbeidstaker opptrer grovt uaktsomt.



Opplysningsplikt

En arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med disse bestemmelsene, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet, den som ble ansatt har. Opplysningsplikten omfatter ikke arbeidsgivers subjektive vurderinger av for eksempel egnethet. Man kan heller ikke kreve å få navn og andre personlige opplysninger om den som ble ansatt.

Dersom den som søker på en stilling fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted forskjellsbehandling, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at forskjellsbehandling ikke har skjedd.

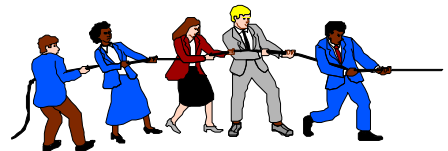
Dette kalles for delt bevisbyrde og da holder det ikke med folkesnakk og en pur mistanke.

NORGESBUSS

Vi er en norsk bedrift som er blitt flerkulturell, men språket i bedriften er likevel norsk. Vi ber derfor om at alle snakker norsk i arbeidstiden, slik at det ikke blir noen forskjellsbehandling eller diskriminering. Da vil alle forstå enten man snakker hindu, urdu, engelsk eller norsk. Ja, at alle vil forstå alle og ingen føler seg diskriminert.

SE NESTE SIDE I BUSSEN:

Hva skjer med varslere, de som sier i fra om brudd på reglene, og hvilke rettigheter har disse?



Bør ikke alle dra i samme retning og å varsle om feil og mangler for å få en best mulig arbeidsplass??