

# Lige- og forskelsbehandling advokater

Loven om ligebehandling stiller krav om, at ingen medarbejder må forskelsbehandles på grund af hudfarve, køn, seksualitet, etnicitet, politiske anskuelser eller handicap. Det betyder, at en arbejdsgiver skal behandle sine medarbejdere ligeværdigt og ikke må udsætte nogen af sine ansatte for diskrimination eller særbehandling. Eksempelvis må arbejdsgiveren ikke fyre en medarbejder på grund af graviditet, trosretning eller fysisk handicap.

Som arbejdsgiver er det derfor dit ansvar at sikre, at loven om ligebehandling og ligeløn bliver opretholdt på arbejdspladsen. En medarbejder, der bliver udsat for diskrimination, kan lægge sag an mod arbejdspladsen, og i sager om brud på ligebehandlingsloven gælder der særlige regler for bevisbyrden, der ofte kan være til sagsøgerens fordel.

En virksomhed, der afskediger en medarbejder som skal på barsel, vil for eksempel ofte have svært ved at bevise, at fyringen ikke skyldes ulovlig forskelsbehandling af medarbejderen.

## Advokatrådgivning kan forhindre forskelsbehandling

Loven om forskelsbehandling er vigtig at have styr på for en leder eller arbejdsgiver. Du bør som arbejdsgiver altid sikre, at du ikke handler i modstrid med lovens bestemmelser når du ansætter, flytter, forfremmer eller afskediger en medarbejder. Både direkte og indirekte forskelsbehandling fra virksomhedens side kan resultere i en klage til ligebehandlingsnævnet.

Direkte forskelsbehandling omhandler som regel sager, hvor en virksomhed har afskediget eller undladt at ansætte en medarbejder på grund af vedkommendes køn, hudfarve, religion, seksualitet eller fysiske handicap. Indirekte forskelsbehandling kan derimod være, hvis arbejdsgiveren stiller krav i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere, hvis kravene vurderes som værende usaglige eller diskriminerende for bestemte grupper.

Der er også undtagelser såvel som regler for positiv særbehandling, men det kan være svært for den enkelte arbejdsgiver at vurdere, hvornår der handles i strid med reglerne. Derfor kan du sikre dig mod forskelsbehandling ved at få advokatrådgivning i forbindelse med ansættelser, afskedigelser og generelle personaletiltag.

## Vi er eksperter i ligebehandlingsloven

Ligebehandlingsloven skal sikre, at alle medarbejdere uanset køn, seksualitet eller hudfarve behandles lige. Det påhviler dig som arbejdsgiver at sikre, at dine medarbejdere har lige arbejdsvilkår og at eksempelvis en persons køn ikke resulterer i dårligere lønvilkår eller står i vejen for en forfremmelse.

Hos NJORD er vi eksperter i sager om ligebehandling og forskelsbehandling, og vores advokater kan rådgive dig i forbindelse med alle slags sager om ligebehandling. En medarbejder, der pludselig får en funktionsnedsættelse, kræver eksempelvis en særlig tilpasning på arbejdspladsen. Her kan vi hjælpe med rådgivning i forhold til bestemmelserne i ligebehandlingsloven.

Reglerne dikterer, at arbejdspladsen ikke må forskelsbehandle sine medarbejdere, og en advokat kan hjælpe din virksomhed med at overholde ligebehandlingsloven. Ligeledes kan vi mægle i tvister om brud på reglerne for ligebehandling og repræsentere din virksomhed, hvis sagen føres for en domstol.