

# สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและดี

- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของนอร์เวย์และการต่อต้านการแบ่งแยกในสังคม

**En trygg og god arbeidsplass**

**- Introduksjon til norsk arbeidsliv og  
diskrimineringsvern**



**JURK**

juridisk rådgivning for kvinner

## คำนำ

แผ่นพับนี้พูดถึงสิ่งที่คุณสามารถทำได้หากมีคนปฏิบัติต่อคุณไม่ดีในที่ทำงาน คุณสามารถอ่านเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การคุกคาม และการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

ในโบรชัวร์นี้ เราจะอธิบายว่าการกลั่นแกล้ง การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามคืออะไร และสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ที่คุณและเจ้านายของคุณมีในชีวิตการทำงานคืออะไร ชีวิตการทำงานหมายถึงหัวข้อที่สำคัญเมื่อคุณอยู่ในที่ทำงาน เราจะอธิบายคำศัพท์ที่สำคัญ เช่น "พนักงาน" และ "ตัวแทนที่ได้รับการเลือก"

โบรชัวร์ถูกจัดทำขึ้นสำหรับโครงการหนึ่งของ JURK เรียกว่าโครงการ Jussambassadør (โครงการตัวแทนผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย) ในโครงการ Jussambassadør เรามีอาสาสมัครจากสมาคมสตรีไทยและโปแลนด์ซึ่งได้รับการฝึกอบรมในหัวข้อสำคัญโดยที่พวกเขาจะนำไปถ่ายทอดกับเครือข่ายสตรีของพวกเขาต่อไป โบรชัวร์ได้รับการออกแบบมาให้เหมาะสมกับการบรรยายของตัวแทนเหล่านี้ คุณอ่านเพียงโบรชัวร์โดยไม่ต้องเข้าฟังคำบรรยายมาก่อนก็ได้

โครงการ Jussambassadør นี้ ได้รับเงินสนับสนุนจากคณะกรรมการบูรณาการและความหลากหลาย (IMDi) เราขอขอบคุณสำหรับเงินที่เราได้รับเพื่อจัดทำหลักสูตรและทำโบรชัวร์ เราอยากขอบคุณตัวแทนผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายของเราอีกด้วย กลุ่มผู้หญิงที่ดีเยี่ยมผู้ซึ่งทำงานสำคัญ พวกเราซึ่งทำงานใน JURK เรียนรู้มากมายจากการทำงานกับตัวแทนผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายของเราเช่นกัน

หากคุณมีคำถามเพิ่มเติมหลังจากอ่านโบรชัวร์แล้ว คุณสามารถติดต่อ JURK หรือหน่วยงานช่วยเหลืออื่น ๆ ที่เราเขียนไว้ในโบรชัวร์นี้ได้

โบรชัวร์จัดทำขึ้นเป็นภาษาออร์เวย์ โปแลนด์และไทย

ออสโล, กันยายน พ.ศ. 2565

ขอแสดงความนับถือ,

เธอา เอาสท์กุลีน (Thea Austgulen)

ที่ปรึกษาด้านวิชาการและผู้จัดการโครงการ Jussambassadør

**JURK (Juridisk rådgivning for kvinner หรือ คำแนะนำทาง**

**กฎหมายสำหรับผู้หญิง)** ให้คำแนะนำทางกฎหมายฟรีแก่ทุกคนที่นิยาม

ตัวเองว่าเป็นผู้หญิง คุณสามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับเราได้จากเว็บไซต์:

[www.jurk.no](http://www.jurk.no)

คุณสามารถโทรหาเราได้ที่หมายเลข 22 84 29 50 หรือมาหาเราที่

Skippergata 23, 0154 Oslo

คุณสามารถส่งเรื่องของคุณให้เราทางอิเล็กทรอนิกส์ได้เสมอ! คุณสามารถส่ง  
มาได้ที่ [www.jurk.no](http://www.jurk.no) → "ส่งเคสของคุณให้เรา!" («Send oss din sak!»)

# สารบัญ

1.0 คำนำ.....	4
1.1 วัตถุประสงค์ของโบรชัวร์.....	4
2.0 โบรชัวร์นี้เกี่ยวกับอะไร .....	5
3.0 คำและสำนวนที่สำคัญในชีวิตการทำงานในนอร์เวย์.....	6
3.1 บทนำ – คำและแนวคิดพื้นฐาน .....	6
3.2 คำและแนวคิดที่สำคัญอื่นๆ.....	10
3.3 "ผิดกฎหมาย" หมายถึงอะไร? .....	14
4.0 การเลือกปฏิบัติ .....	15
4.1 บทนำ.....	16
4.2 การเลือกปฏิบัติคืออะไร?.....	17
4.3 ตัวอย่าง .....	19
4.4 เมื่อใดจึงจะได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติต่างกัน?.....	22
4.5 คุณทำอะไรได้บ้าง? .....	23
5.0 การเหยียดเชื้อชาติ .....	24
5.1 การเหยียดเชื้อชาติคืออะไร?.....	24
5.2 คุณทำอะไรได้บ้าง? .....	26
6.0 ข้อกำหนดสำหรับชีวิตการทำงานที่ปลอดภัย.....	27
6.1 บทนำ.....	28
6.2 สิทธิในสภาพแวดล้อมการทำงานทางจิตสังคมที่ดี .....	28
6.3 การกลั่นแกล้งคืออะไร?.....	29
6.4 การคุกคาม.....	32
7.0 ทางเลือกที่แตกต่างกันในคดีของคุณ.....	41
7.1 บทนำ.....	41
7.2 แนวทางตามกฎหมายการจ้างงาน .....	42
7.3 แนวทางด้านกฎหมายการเลือกปฏิบัติ .....	43
7.4 ศาล .....	46
8.0 คุณสามารถขอความช่วยเหลือได้ที่ไหน.....	47
ขอความช่วยเหลือ .....	47

# 1.0 คำนำ

## 1.1 วัตถุประสงค์ของโบรชัวร์

จุดมุ่งหมายของโบรชัวร์นี้คือการให้ภาพรวมของกฎเกณฑ์ต่างๆเมื่อคุณสมัครงานที่จะรับประกันการปฏิบัติที่เป็นธรรมซึ่งรวมถึงผู้อพยพด้วย นอกจากนี้จุดมุ่งหมายอีกอย่างก็คือเพื่อให้ภาพรวมของกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสำคัญในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงกฎเกณฑ์ว่าคุณและผู้อื่นควรประพฤติตนอย่างไรและพูดคุยกับผู้อื่นอย่างไรในที่ทำงาน คุณได้รับการปกป้องจากการปฏิบัติที่ไม่ดี การปกป้องหมายถึงการคุ้มครองทางกฎหมาย

เราไม่คิดว่าทุกคนที่อ่านโบรชัวร์มีประสบการณ์ทุกอย่างที่เราเขียนถึง อย่างไรก็ตาม เราได้เลือกที่จะเขียนคำว่า "คุณ" ตลอดทั้งโบรชัวร์ เพื่อให้ภาษาของคุณง่ายขึ้นในฐานะผู้อ่าน

ในนอร์เวย์ ทุกคนต้องมีโอกาสและสิทธิเท่าเทียมกันในสังคม

โบรชัวร์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อสตรีผู้อพยพ เราต้องการทำเช่นนี้โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการปฏิบัติที่ไม่ดี คำว่า "การเลือกปฏิบัติ" มีความหมายหลายอย่าง เราจะอธิบายสิ่งนี้ในโบรชัวร์

แม้ว่าเราจะพยายามเขียนด้วยภาษาง่ายๆ ก็อาจมีบางอย่างที่เข้าใจยาก หากมีบางอย่างที่คุณไม่เข้าใจ คุณสามารถติดต่อ JURK เพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติมและความช่วยเหลือ

## 2.0 โบรชัวร์นี้เกี่ยวกับอะไร

คุณเคยเจอคนที่ใช้คำเรียกคุณในสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ในที่ทำงานหรือไม่?  
คุณสงสัยหรือไม่ว่า HSE ตัวแทนที่ได้รับการเลือก และสหภาพแรงงาน  
หมายถึงอะไร?

คุณเคยมีประสบการณ์ไม่ได้รับการโทรกลับหลังจากถูกสัมภาษณ์งาน  
หรือไม่ได้รับตำแหน่งถาวรเพราะคุณพูดภาษาออร์เวย์ไม่เก่งหรือไม่?

คุณสงสัยหรือไม่ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นการกลั่นแกล้ง การเลือกปฏิบัติ หรือการ  
คุกคามหรือไม่?

คุณสงสัยว่าคุณสามารถขอความช่วยเหลือได้ที่ไหน? ถ้าเช่นนั้นคุณควร  
อ่านโบรชัวร์นี้

คุณมีสิทธิที่จะทำงานโดยไม่ถูกรังแกหรือคุกคาม สิ่งนี้ได้รับการคุ้มครอง  
ในกฎหมายต่างๆ กฎหมายที่สำคัญที่สุดที่ควรรู้คือพระราชบัญญัติ  
สภาพแวดล้อมในการทำงานและพระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการ  
เลือกปฏิบัติ

กฎหมายทั้งสองมีกฎที่ทับซ้อนกัน ซึ่งหมายความว่ากฎบางอย่างมีความ  
คล้ายคลึงกัน มันอาจทำให้สับสนเล็กน้อย การกลั่นแกล้ง การละเมิด  
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจในสังคม และการคุกคามมักใช้  
แทนกันได้ ในกฎหมายและสำหรับนักกฎหมาย เช่น JURK คำต่างๆมีความ  
ความหมายที่แตกต่างกัน และมีกฎบางอย่างในพระราชบัญญัติ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (arbeidsmiljøloven) และกฎบางอย่างใน  
พระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ (likestillings- og

diskrimineringsloven) เราจะอธิบายความหมายของคำศัพท์ในโบรชัวร์นี้

อันดับแรก เราจะอธิบายคำและแนวคิดที่สำคัญเพื่อให้รู้ว่าคำเหล่านี้หมายถึงอะไรเมื่อคุณอาศัยและทำงานในนอร์เวย์ เพื่อที่คุณจะได้พร้อมสำหรับการใช้ชีวิตการทำงานในนอร์เวย์ ทุกคนในที่ทำงานต้องรู้เรื่องนี้ แนวคิด หมายถึง คำที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราคิดแต่มองไม่เห็น เช่น คำว่า "ศีลธรรม" เรารู้ว่ามันหมายถึงอะไร แต่เราไม่สามารถชี้หรือสัมผัสมันได้

## 3.0 คำและสำนวนที่สำคัญในชีวิตการทำงานในนอร์เวย์

### 3.1 บทนำ – คำและแนวคิดพื้นฐาน

#### กฎหมายที่สำคัญต่างๆ

ในโบรชัวร์นี้ เราจะพูดถึงกฎหมายสองอย่าง:

- พระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน: คุณจะพบกฎเกณฑ์ต่างๆสำหรับงาน รวมถึงกฎต่างๆสำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- พระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ: ในโบรชัวร์ เราจะพูดถึงสองหัวข้อที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้ เราจะอธิบายกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการคุกคามและกฎเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ

ตอนนี้เราจะอธิบายคำและแนวคิดที่สำคัญต่างๆ

## นายจ้าง

เราเรียกงานว่างงาน เจ้านายที่ทำงานเรียกว่านายจ้าง ผู้ที่ทำงานให้เจ้านาย เรียกว่าพนักงานหรือลูกจ้าง เจ้านายให้งาน (นายจ้าง) แลกกับเงิน และ พนักงานรับงาน (ลูกจ้าง) เพื่อเงิน (เงินเดือน)

### ขโมยค่าจ้าง

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง มันผิดกฎหมายหากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง คุณสามารถติดต่อ JURK หรือตำรวจได้หากนายจ้างของคุณไม่จ่ายค่าจ้าง ให้คุณ คุณสามารถขอความช่วยเหลือในการเรียกร้องเงินเดือน ติดต่อ JURK หากคุณมีคำถามใดๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ JURK มีโบรชัวร์พร้อม ข้อมูลเพิ่มเติม

## ลูกจ้าง

ลูกจ้างได้รับการว่าจ้างและทำงานให้กับนายจ้าง โดยปกติแล้วจะได้รับ เงินเดือน เมื่อเราพูดถึงคนที่ถูกจ้าง เรามักเรียกมันว่าความสัมพันธ์ในการ จ้างงาน

## ข้อตกลงการจ้างงาน

ข้อตกลงที่คุณมีกับเจ้านายของคุณจะเกี่ยวกับว่าคุณจะทำงานเมื่อใดและ ที่ไหน และคุณจะได้รับค่าจ้างเป็นจำนวนเท่าใด จะเรียกว่าข้อตกลงการ จ้างงานหรือสัญญาจ้าง คุณและนายจ้างของคุณต้องลงนามในข้อตกลง การจ้างงานเมื่อคุณเริ่มทำงาน ข้อตกลงจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

## พระราชบัญญัติ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน (Arbeidsmiljøloven)

พระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงานมีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการ ทำงาน กฎหมายบังคับใช้กับลูกจ้างและนายจ้าง กฎเกณฑ์ต่างๆใน กฎหมายต้องรับประกันชีวิตการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับคุณ

กฎหมายระบุหน้าที่และสิทธิต่างๆที่เจ้านายและคุณมี คุณสามารถค้นหา กฎหมายนี้โดยค้นหา "arbeidsmiljøloven" ที่

[www.lovdato.no](http://www.lovdato.no)

เงื่อนไขสำหรับกฎเกณฑ์ต่างๆในพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่จะนำไปใช้กับคุณก็คือว่าคุณเป็นพนักงาน

ในนอร์เวย์ คุณสามารถทำงานให้ใครก็ได้โดยไม่ต้องถูกจ้างให้เป็น



อาชีพผู้รับเหมา  
อิสระที่รับงานเป็น  
งานๆไป

ลูกจ้าง ในกรณีนี้มักจะเรียกว่าประกอบอาชีพอิสระหรือผู้รับเหมารับงาน เป็นงานๆไป สิ่งสำคัญคือต้องทราบความแตกต่างระหว่างการเป็นลูกจ้าง และอาชีพผู้รับเหมาอิสระที่รับงานเป็นงานๆไป คุณสามารถอ่านเพิ่มเติม เกี่ยวกับสิ่งนี้ด้านล่าง

หากคุณเป็นผู้รับเหมาอิสระ คุณจะสูญเสียสิทธิบางอย่างที่ลูกจ้างได้รับ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทราบความแตกต่าง คุณต้องตรวจสอบสิ่งนี้ เมื่อคุณได้รับสัญญาการจ้างงาน

มันไม่ใช่คุณหรือนายจ้างของคุณที่เป็นคนเลือกว่าคุณจะเป็นลูกจ้างหรือ ผู้รับเหมาอิสระที่รับงานเป็นงานๆไป แต่เป็นกฎหมายที่จะระบุไว้

คุณกำลังสงสัยว่าคุณเป็นผู้รับเหมาอิสระหรือไม่? ผู้รับเหมาอิสระเป็น เจ้านายของตัวเองและมีอิสระที่จะตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร พวกเขา มักจะมีกิจการเจ้าของคนเดียว (enkeltpersonforetak)หรือบริษัท จำกัดของตัวเอง

(AS) ผู้รับเหมาอิสระต้องเสียภาษีเองและไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด (feriepenger)

ตามกฎหมายทั่วไป กฎในพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงานจะใช้ กับพนักงานเท่านั้น

ผู้รับเหมา กับ  
ลูกจ้าง

เมื่อคุณเป็นลูกจ้าง คุณมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด(feriepenger) เงิน บำนาญ(pensjon) ประกันการ(yrkesskadeforsikring )บาดเจ็บจาก

(Oppdragstaker  
VS. Arbeidstaker)

การทำงานผ่านงานของคุณ และนายจ้างจะหักภาษีจากเงินเดือนของคุณ  
ให้กับคุณ

ในฐานะผู้รับเหมาอิสระ คุณต้องประหยัดและจ่ายเอง คุณไม่มีสิทธิ  
ประกันสังคมที่ดีเช่นผลประโยชน์การเจ็บป่วย(sykepenging)หากคุณ  
เป็นผู้รับเหมาอิสระ

นอกจากนี้ยังมีหมวดหมู่ที่เรียกว่า คนที่ทำงานโดยอิสระ (freelancer)  
หากคุณมีคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ โปรดติดต่อ JURK  
ในนอร์เวย์ คุณสามารถจ้างงานได้ในระยะเวลาที่ต่างกัน

## พนักงาน ประจำ

การเป็นพนักงานประจำหมายความว่าสัญญาจ้างงานของคุณยังคง  
ดำเนินต่อไปและไม่มีวันสิ้นสุด

ลาออก

หากคุณมีการจ้างงานประจำ หมายความว่า如果你ได้รับการจ้างงานจนกว่า  
คุณจะเลือกลาออก หรือนายจ้างของคุณบอกว่าคุณจะลาออก หากคุณจะ  
ลาออก คุณต้องแจ้งให้ทราบ และคุณต้องทำงานในช่วงระยะเวลาที่แจ้งให้  
ทราบ ซึ่งหมายความว่า คุณต้องแจ้งนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรว่าคุณ  
ต้องการลาออก และต้องทำงานเพิ่มอีกหนึ่งเดือนหลังจากที่คุณแจ้ง บาง  
คนมีเวลาทำงานหลายเดือนหลังจากการแจ้ง ดังนั้นคุณต้องตรวจสอบสิ่ง  
ที่เขียนไว้ในสัญญาจ้างของคุณ

ระยะเวลาสิ้นสุดของ  
การลาออก

หากนายจ้างต้องการให้คุณออก นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลเป็นลายลักษณ์  
อักษรให้คุณทราบ คุณมีสิทธิทำงานในช่วงเวลาที่แจ้งให้ทราบนี้ หากคุณ  
มีคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแจ้งลาออก คุณสามารถติดต่อ JURK ได้  
หากคุณได้รับการจ้างงานชั่วคราว สัญญาจ้างของคุณจะระบุว่าสัญญาจะ  
มีผลนานแค่ไหนและคุณจะทำานกี่เดือน ตัวอย่างคือการจ้างงานเป็น

## พนักงาน

## ชั่วคราว

พนักงานชั่วคราวที่จะถูกเรียกตัวเป็นครั้งๆไป (Vikar) ให้ติดต่อ JURK หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับเรื่องพนักงานชั่วคราว สิ่งสำคัญคือต้องรู้ว่าการจ้างงานพาร์ทไทม์คืออะไร

## พนักงานพาร์ทไทม์

การได้รับการจ้างงานแบบพาร์ทไทม์หมายความว่า คุณไม่ได้ทำงานเต็มวันหรือไม่ได้ทำงานทุกวันในสัปดาห์ หากคุณทำงานน้อยกว่า 37.5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถือเป็นงานแบบพาร์ทไทม์

คุณสามารถถูกจ้างงานแบบพาร์ทไทม์ที่เป็นตำแหน่งงานถาวรหรือเป็นลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งพาร์ทไทม์ก็ได้

## 3.2 คำและแนวคิดที่สำคัญอื่นๆ

คุณเคยได้ยินเกี่ยวกับเงินวันหยุด ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และตัวแทนด้านความปลอดภัยหรือไม่? ตอนนี้จะอธิบายว่าคำสำคัญแต่ละคำหมายถึงอะไร ซึ่งคุณอาจเคยอ่านหรือเคยได้ยินในที่ทำงาน

## เงินวันหยุด

เมื่อคุณอยู่ในช่วงวันหยุด โดยปกติแล้วคุณจะไม่มียกสิทธิ์ได้รับเงินเดือน เงินวันหยุดจะจ่ายแทนเงินเดือนในวันหยุด คุณมีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุด หากคุณได้รับค่าจ้างในวันหยุดสะสมในปีที่แล้ว คุณได้รับค่าจ้างวันหยุดโดยสะสมจากการทำงาน หากคุณไม่ได้ทำงานในปีที่แล้ว คุณไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุด แต่คุณมีสิทธิ์ได้รับวันหยุด (พัก) หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับการจ่ายวันหยุด คุณสามารถส่งเคสไปยัง JURK

## ภาษี

ภาษีคือเงินที่คุณต้องจ่ายให้กับรัฐ หากคุณเป็นพนักงาน ภาษีจะถูกหักจากเงินเดือนของคุณโดยอัตโนมัติ

ทุกคนที่อาศัยอยู่ในนอร์เวย์และทำงานต้องเสียภาษี เงินภาษีจะถูก

## เงินบำนาญ

นำไปใช้สำหรับให้เรียนโรงเรียนฟรีและการรักษาพยาบาลฟรี  
เงินบำนาญคือเงินที่คุณจะได้รับเมื่อคุณชราและไม่สามารถทำงานได้  
กฎเกณฑ์สำหรับเงินบำนาญนั้นมีความยาก จำนวนเงินที่คุณได้รับขึ้นอยู่กับ  
ว่าคุณทำงานมากี่ปี มีรายได้เท่าไร และทำงานเต็มเวลาหรือนอกเวลา  
หรือไม่ นอกจากนี้ยังมีกฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าคุณเกิดเมื่อใด  
ยิ่งคุณอยู่ในวัยทำงานนานและรอรับเงินบำนาญนานเท่าไร เงินบำนาญ  
ก็จะยิ่งสูงขึ้นในแต่ละเดือน

คุณได้รับเงินบำนาญบางส่วนจากรัฐ / ประกันสังคม แต่เงินบำนาญอีก  
บางส่วนคุณได้รับจากการสะสมจากการทำงาน

นั่นหมายความว่าหากคุณไม่ได้ทำงาน แสดงว่าคุณยังไม่สะสมเงิน  
บำนาญมากพอ หากคุณทำงานพาร์ทไทม์ คุณจะได้รับเงินน้อยลง และ  
ทำให้มีเงินบำนาญน้อยลงด้วย

หากคุณสงสัยว่าคุณมีสิทธิได้รับเงินบำนาญหรือไม่ หรือมีคำถามอื่นๆ  
เกี่ยวกับเงินบำนาญ โปรดติดต่อ NAV

JURK ไม่ได้ทำงานเกี่ยวกับเงินบำนาญ

## สหภาพ แรงงาน

คุณเคยสงสัยหรือไม่ว่าเหตุใดคนงานในนอร์เวย์จึงมีวันหยุดเสาร์อาทิตย์  
วันทำงานเพียง 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำไมเราถึงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา?  
หรือคุณเคยสงสัยหรือไม่ว่าทำไมเราถึงมีการเจรจาต่อรองหรือสิทธิในการ  
นัดหยุดงาน?

## ทำให้เป็น ระบบ ระเบียบ

สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่สหภาพแรงงานได้ต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิ การทำให้เป็น  
ระบบระเบียบ - เรียกอีกอย่างว่าสหภาพแรงงาน - หมายถึงการเป็น  
สมาชิกขององค์กรที่ทำงานเพื่อสิทธิแรงงาน องค์กรเรียกว่าสหภาพ  
แรงงานหรือสหพันธ์ ตัวอย่าง ได้แก่ สมาพันธ์แรงงานแห่งชาติ (LO),

Unio, สมาคมพยาบาลแห่งนอร์เวย์ และสหภาพการค้าของนอร์เวย์ (จัดระเบียบคนงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง การค้าอาคาร อุตสาหกรรมกระดาษและแปรรูปไม้) ในนอร์เวย์การระเบียบ/เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถือเป็นเรื่องปกติ

สหภาพแรงงานจะช่วยเหลือคุณหากคุณมีปัญหาเกี่ยวกับเจ้านาย สหภาพแรงงานยังเจรจาเรื่องการเพิ่มค่าจ้างในนามของสมาชิกทั้งหมด

สหภาพแรงงานมีไว้สำหรับคนงาน

ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงานอาจอธิบายได้ว่าเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หากข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงานมีผลกับงานที่คุณทำในที่ทำงาน นายจ้างจะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำสัญญาจ้างงานที่แย่กว่าข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

สัญญาจ้างงานของคุณมักจะระบุไว้ว่ามีข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สำหรับงานของคุณหรือไม่ และข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงานข้อใดมีผลกับคุณ

ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงานใช้กับลูกจ้างเท่านั้น ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงานใช้ไม่ได้กับบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระ คุณเคยได้ยินเรื่องตัวแทนที่ได้รับการเลือกในที่ทำงานหรือไม่?

**ตัวแทนที่ได้รับการเลือก**

เมื่อเราพูดถึง «ตัวแทนที่ได้รับการเลือก» (tillitsvalgt) เรามักจะหมายถึงตัวแทนของสหภาพแรงงานในที่ทำงาน เขาคือบุคคลติดต่อของคุณสำหรับสหภาพแรงงานที่คุณเป็นสมาชิกอยู่

หากคุณมีคำถามใดๆ เกี่ยวกับข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ในที่ทำงาน คุณสามารถสอบถามตัวแทนคนนั้นได้

ในสถานที่ทำงานบางแห่งจะมีตัวแทนที่ได้รับการเลือกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นี่คือผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งซึ่งจะเป็นตัวแทนของพนักงานทุกคนในที่ทำงาน การเลือกตั้งหมายความว่าทุกคนในที่ทำงานต้องลงคะแนนให้กับบุคคลที่พวกเขาต้องการให้เป็นตัวแทนที่ได้รับการเลือก ตัวแทนที่ได้รับการเลือกตั้งต้องเป็นตัวแทนแสดงความเห็นของพนักงานในการสนทนากับนายจ้าง มันสามารถเรียกได้ว่าเป็นบุคคลติดต่อของนายจ้าง ตัวแทนที่ได้รับการเลือกประเภทนี้อาจมีหน้าที่ทับซ้อนกับตัวแทนด้านความปลอดภัย

ดังนั้นจึงง่ายที่จะผสมตัวแทนที่ได้รับการเลือกและตัวแทนความปลอดภัย

### **ตัวแทนด้าน ความ ปลอดภัย**

ตัวแทนด้านความปลอดภัยคือบุคคลที่จะดูแลผลประโยชน์ของพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหมายความว่าตัวแทนด้านความปลอดภัยต้องดูแลความปลอดภัยในการทำงาน กล่าวโดยสรุป ตัวแทนด้านความปลอดภัยต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสถานที่ทำงานไม่ละเมิดข้อกำหนดและกฎระเบียบของพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน

งานหนึ่งของตัวแทนด้านความปลอดภัยคือการช่วยป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคามในที่ทำงาน คุณสามารถอ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคามได้ในโบรชัวร์นี้

### **การแจ้ง เตือน**

ในนอร์เวย์คุณมีสิทธิรายงานสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน การแจ้งให้ทราบ แปลว่า แจ้งข้อความให้ใครคนหนึ่ง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเกี่ยวกับ "สถานการณ์ที่ไม่เหมาะสม" ระบุไว้ในพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณสามารถแจ้งนายจ้าง ตัวแทนด้านความ

ปลอดภัย ตัวแทนที่ได้รับการเลือก หรือหน่วยงานสาธารณะ เช่น สำนักงานตรวจสอบแรงงานนอร์เวย์ (Arbeidstilsynet)

ตัวอย่างเช่น คุณสามารถแจ้งหากสถานที่ทำงานทำสิ่งผิดกฎหมาย มันเป็นสิ่งสำคัญที่คุณจะต้องปฏิบัติตามกิจวัตรและกฎเกณฑ์สำหรับการรายงานที่งานของคุณเมื่อคุณแจ้ง

บางครั้งคุณมีหน้าที่ต้องแจ้ง คำว่าหน้าที่หมายความว่า คุณต้องทำพนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องแจ้ง - แจ้งข้อความนายจ้างหรือตัวแทนด้านความปลอดภัย - หากเพื่อนร่วมงานถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกคุกคาม

นายจ้างต้องใส่ใจกับคำบอกกล่าวของคุณและทำอะไรสักอย่างกับมัน

หากคุณมีคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแจ้ง คุณสามารถติดต่อ JURK หรือหน่วยงานตรวจสอบแรงงานของนอร์เวย์ หากคุณไม่แน่ใจว่าจะแจ้งเป็นคดีหรือไม่ คุณสามารถขอรับคำแนะนำจากสำนักงานตรวจสอบแรงงานแห่งนอร์เวย์

**สำนักงาน  
ตรวจสอบ  
แรงงานแห่ง  
นอร์เวย์  
(Arbeidstilsynet)**

หน่วยงานตรวจสอบแรงงานของนอร์เวย์เป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งต้องตรวจสอบว่าสถานที่ทำงานสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากคุณไม่พอใจกับบางสิ่งในที่ทำงานของคุณ คุณสามารถติดต่อสำนักงานตรวจสอบแรงงานแห่งนอร์เวย์

### 3.3 "ผิดกฎหมาย" หมายถึงอะไร?

ผิดกฎหมายเป็นคำที่อาจหมายถึงสิ่งที่แตกต่างกันออกไป ในกฎหมาย

ของนอร์เวย์เราแยกความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มีโทษทางอาญา/ความผิดทางอาญา (straffbart/kriminelt) และสิ่งที่ผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายแพ่ง มันค่อนข้างที่จะยาก บางสิ่งอาจผิดกฎหมายโดยที่ตำรวจไม่สามารถทำอะไรได้ เราสามารถพูดได้ว่าเรามี "ประเภท" ของการผิดกฎหมายสองประเภท

- 1) ความผิดทางอาญา หมายความว่า คุณสามารถถูกพิพากษาจำคุกหรือปรับ (จ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้กับรัฐ) กฎหลายข้อเหล่านี้อยู่ในประมวลกฎหมายอาญา หากคุณถูกบุคคลอื่นกระทำความผิดทางอาญาต่อคุณ มันมักจะเป็นตำรวจที่สามารถช่วยเหลือได้ และเป็นตำรวจที่เป็นคนนำคดีไปสู่ศาล
- 2) บางสิ่งผิดกฎหมายแม้ว่าคุณจะไม่สามารถถูกลงโทษทางอาญาได้ ตัวอย่างเช่น เป็นการผิดกฎหมายที่นายจ้างจะเลิกจ้างคุณโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่จะไม่ได้รับโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ตำรวจไม่สามารถช่วยเหลือในกรณีดังกล่าวได้ ในตัวอย่างดังกล่าว คุณต้องไปขึ้นศาลด้วยตัวเองเพื่อรับงานคืนหรือการชดเชย (เงิน) จากนายจ้างของคุณ

เราจะอธิบายเพิ่มเติมอีกเล็กน้อยในโบรชัวร์ การเลือกปฏิบัติและการคุกคามเป็นสิ่งผิดกฎหมาย และกรณีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามที่ร้ายแรงบางกรณีก็มีโทษทางอาญาเช่นกัน จากนั้นคุณสามารถนำเรื่องไปแจ้งตำรวจ คุณสามารถอ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่คุณสามารถทำได้ในข้อที่ 7

## 4.0 การเลือกปฏิบัติ



## 4.1 บทนำ

ทุกคนที่อาศัยอยู่ในนอร์เวย์จะต้องได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในสังคม ไม่ว่าจะคุณจะมีพื้นเพมาจากโปแลนด์ ไทย เคนยา หรือเยอรมนี ไม่ว่าจะคุณจะเป็นผู้หญิง ผู้ชายหรือนอน-ไบนารี (ikke-binær หรือนอน-ไบนารี คือ คนที่ไม่เห็นว่าเพศของตัวเองจำกัดอยู่กับเฉพาะกับเพศชายและเพศหญิง เท่านั้น) แต่ไม่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ) ก็ตาม ความเสมอภาค ความหลากหลาย และการรวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นเป้าหมายและค่านิยมในสังคมนอร์เวย์ ซึ่งหมายความว่า เป็นสิ่งที่เราในฐานะสังคมและนักการเมืองของเราทำงาน เพื่อให้บรรลุมัน

### เป็นอันตรายต่อสังคม

เราสามารถพูดได้ว่าการเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความเท่าเทียม ความหลากหลาย และการรวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กฎเกณฑ์ที่เรามีต่อการเลือกปฏิบัติจะทำให้แน่ใจว่าเราบรรลุเป้าหมาย

### โอกาสที่เท่าเทียมกัน

ของสังคมที่เท่าเทียมและหลากหลาย การเลือกปฏิบัติอาจเป็นอันตรายต่อบุคคลที่ถูกกระทำต่อได้ นอกจากนี้ยังเป็นอันตรายต่อสังคมเพราะทำให้บูรณาการยากและสามารถนำไปสู่คนเก่งไม่สามารถมีส่วนร่วมในชีวิตการทำงาน

### ห้ามทุกสถานที่

ความเท่าเทียมกัน หมายถึง ความเสมอภาค โอกาสที่เท่าเทียมกัน และสิทธิที่เท่าเทียมกัน ตัวอย่างเช่น NAV หรือนายจ้างของคุณไม่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติต่อคุณแตกต่างจากคนอื่นเพียงเพราะคุณเป็นผู้อพยพ ตัวอย่างเช่น จากปากีสถานหรือฟิลิปปินส์ กฎหมายจะทํามั่นใจว่าคุณมีโอกาสได้งานทำอย่างยุติธรรม

การเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งต้องห้ามในทุกพื้นที่ของสังคม เช่น ในร้านอาหาร การเช่าที่อยู่อาศัย โรงเรียน และร้านค้า ต้องห้ามหมายความว่าบางสิ่งบางอย่างที่ผิดกฎหมาย

ในโบรชัวร์นี้ เราจะเขียนเกี่ยวกับชีวิตการทำงานเป็นส่วนใหญ่ กฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆต่อต้านการเลือกปฏิบัติโดยมีผลทั้งก่อนและหลังที่ คุณได้งาน

ผู้อพยพ ผู้ลี้ภัย หรือชาวอเมริกันจำนวนมากที่มีภูมิหลังเป็นชนกลุ่มน้อย พบว่าเป็นการยากที่จะหางานทำ หลายคนพบว่าเป็นเพราะหน้าตาดูเป็นคนต่างชาติหรือมีชื่อเป็นต่างชาติ แบบสำรวจบางรายการสามารถแสดงให้เห็นว่าโอกาสการได้งานกับคนที่มีชื่อต่างชาตินั้นยากกว่า ตอนนี้เราจะไปดูกฎต่างๆที่ใช้กับการเลือกปฏิบัติ ในข้อที่ 4 เราจะเน้นตัวอย่างในการสมัครงาน ต่อมาในข้อที่ 6 เราจะเขียนเกี่ยวกับตัวอย่างและกฎเกณฑ์ หลังจากที่คุณได้งานแล้ว

## จุดสนใจ ต่อไป

เราจะอธิบายสั้น ๆ ว่าประมวลกฎหมายอาญากล่าวถึงการเลือกปฏิบัติอย่างไรและการเหยียดเชื้อชาติคืออะไรในประเด็นที่ 5

## 4.2 การเลือกปฏิบัติคืออะไร?

ในส่วนนี้ เราจะพูดถึงกฎในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติมีลักษณะสามประการ:

- 1) คุณได้รับการปฏิบัติที่แย่กว่าคนอื่น
- 2) คุณได้รับการปฏิบัติที่แย่กว่าคนอื่น ๆ เนื่องจากเหตุผลอย่างน้อย

หนึ่งข้อในการเลือกปฏิบัติ

3) ไม่มีเหตุผลอันสมควร

ต้องมีครบคุณลักษณะทั้งสามประการเกิดขึ้นจึงจะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

**เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ**

เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติคือลักษณะบางอย่างของคุณในฐานะบุคคล ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เหตุผลในการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายของนอร์เวย์:

- เพศ
- การตั้งครรภ์
- ลากรณีเกิดหรือรับบุตรบุญธรรม
- งานดูแล
- ศาสนา
- มุมมองต่อชีวิต
- การด้อยสมรรถภาพในการทำงาน
- รสนิยมทางเพศ
- สำนักทางเพศ
- การแสดงออกทางเพศ
- อายุ
- หรือเหตุต่างๆเหล่านี้รวมกัน

**เชื้อชาติ**

*ความเป็นพลเมืองไม่ใช่เหตุของการเลือกปฏิบัติ*

ในโบรชัวร์นี้ เราจะเน้นที่เชื้อชาติเป็นส่วนใหญ่ เชื้อชาติหมายความว่า คุณไม่สามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นแยกจากกันได้อันเนื่องจากชาติกำเนิด เชื้อสาย สีผิว หรือภาษาของพวกเขา

**ภาษา  
ช้อยกเว้น**

ชาติกำเนิดไม่เหมือนกับสัญชาติซึ่งมักจะหมายถึงการเป็นพลเมือง ความ

เป็นพลเมืองไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติ

หากบุคคลที่ใช้ภาษาแม่เป็นภาษาออร์เวย์ไม่ได้งานเพราะเธอไม่เก่ง

ภาษาอังกฤษ นินอซซท์ หรือฝรั่งเศส กฎหมายจะไม่คุ้มครอง นั่นเป็น  
เพราะการปฏิบัติที่ไม่ดีเนื่องจากภาษาไม่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติของเธอ

ผู้หญิงที่มีพื้นเพเป็นชนกลุ่มน้อยอาจประสบกับการเลือกปฏิบัติเนื่องจาก  
พวกเธอเป็นผู้หญิงและมีพื้นเพมาจากประเทศอื่น ด้านล่างนี้ คุณสามารถ  
อ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวอย่างสถานการณ์ที่ผู้หญิงที่มีภูมิหลังเป็นชนกลุ่ม  
น้อยถูกเลือกปฏิบัติ

มันไม่แนเสมอไปว่าคนที่ปฏิบัติต่อคุณแย่กว่านั้นมีเจตนาหรือต้องการให้  
คุณได้รับการปฏิบัติที่แย่ลงไปอีก มันก็เพียงพอแล้วที่คุณแย่กว่านั้นจริงๆ  
ผลกระทบของการกระทำต่างหากที่เป็นตัว

บ่งชี้

การเลือกปฏิบัติหมายความว่า你不ได้รับสิทธิและโอกาสเช่นเดียวกับ  
ผู้อื่น คุณมีสิทธิที่จะพูดออกมาและต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติ ที่นี้เราจะให้ดู  
ตัวอย่างการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

### 4.3 ตัวอย่าง

#### การเลือก ปฏิบัติ โดยตรง

ตัวอย่างเช่น การเลือกปฏิบัติจะเป็นการเลือกปฏิบัติหากนายจ้างพูดใน  
ระหว่างการสัมภาษณ์งานกับบุคคลที่มีลักษณะแสดงว่าเธอมีพ่อแม่ที่มา  
จากประเทศไทย ที่ทำงานนี้จะไม่จ้างคนจากเอเชีย

สายการบินแห่งหนึ่งเขียนประกาศรับสมัครงานว่าต้องการผู้หญิงอายุ

## ตัวอย่าง

ระหว่าง 20-25 ปี สัญชาตินอร์เวย์ นี่คือการเลือกปฏิบัติตามเพศ อายุ และถิ่นกำเนิด นี่เป็นเพราะการโฆษณาไม่รวมผู้สมัครที่มีอายุมากกว่าและเพศชาย และผู้สมัครที่มีภูมิลำเนาเป็นชนกลุ่มน้อยหรือมีพ่อแม่ผู้เป็นอพยพทุกคนที่มีคุณสมบัติเพียงพอควรสามารถสมัครงานได้

## ชื่อ

อีกตัวอย่างหนึ่งของการเลือกปฏิบัติคือถ้านายจ้างเลือกผู้สมัครทั้งหมดที่มีชื่อที่ฟังดูคล้ายกับชาวยุโรปตะวันออก อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยากในกรณีการเลือกปฏิบัติคือการพิสูจน์ว่าสิ่งนี้ได้เกิดขึ้นจริง

นายจ้างยังไม่ได้รับอนุญาตให้ถามเกี่ยวกับศาสนา เชื้อชาติ มุมมองชีวิต หรือตำแหน่งทางการเมืองในการสัมภาษณ์งานอีกด้วย นอกจากนี้ยังไม่อนุญาตให้ถามว่าคุณกำลังตั้งครรภ์หรือวางแผนที่จะรับเลี้ยงบุตรบุญธรรมหรือตั้งครรภ์หรือไม่ สิ่งนี้ใช้กับผู้หางานทุกคนทั้งหญิงและชาย

## การเลือกปฏิบัติ

นอกจากนี้ยังมีสิ่งที่เรียกว่าการเลือกปฏิบัติทางอ้อม

## ทางอ้อม

ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติที่อาจดูเหมือนเป็นกลาง แต่ทำกับคุณซึ่งเป็นผู้อพยพหรือคุณมีภูมิลำเนาเป็นชนกลุ่มน้อยจะได้รับการปฏิบัติที่แย่กว่าคนอื่น โดยเป็นกลางเราหมายถึงรูปธรรมหรือข้อเท็จจริง

ตัวอย่าง:

## ตัวอย่าง

นาเดียเป็นมุสลิม เธอต้องการไปแสวงบุญ (ฮัจญ์) เป็นเวลาสามสัปดาห์ เธอทำงานที่ SFO และได้ลาพักร้อนเพียงสองสัปดาห์ การจาริกแสวงบุญ

ไม่สามารถเสร็จสิ้นได้ภายในสองสัปดาห์ SFO อธิบายอย่าง *เป็นกลาง* ว่า กฎการลาเดียวกันมีผลกับพนักงานทุกคนในเขตเทศบาลโดยไม่คำนึงถึง ศาสนา SFO ยังอธิบายว่ามันเป็นข้อเสียสำหรับเด็กที่เธอหลานาน แนว ปฏิบัติทั่วไปจริงๆในการปฏิเสธการลาโดยไม่มีข้อยกเว้น อาจเป็นการ เลือกปฏิบัติทางอ้อมด้วยเหตุผลทางศาสนาสำหรับพนักงานชาวมุสลิมที่ ต้องการไปแสวงบุญ

### **ตัวอย่าง**

นายจ้างจ่ายค่าแรงให้ชาวประมงโปแลนด์ต่ำกว่าชาวประมงนอร์เวย์ นายจ้างกล่าวว่าเป็นเพราะชาวประมงโปแลนด์อาศัยอยู่ในโปแลนด์เมื่อ พวกเขาไม่ได้ทำงาน การปฏิบัติที่แยกว่าเนื่องจากสถานที่ที่คุณอาศัยอยู่ นั้นไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม การให้ค่าแรงที่ ต่ำลงแก่ผู้คนที่อาศัยอยู่ในโปแลนด์อาจถือเป็นการเลือกปฏิบัติทางอ้อม โดยอ้างเหตุผลของชาติกำเนิด (ชาติพันธุ์)

### **ตัวอย่าง**

ธนาคารไม่ยอมให้ BankID แก่ลูกค้าที่มีหนังสือเดินทางจากประเทศ นอกเขต EEA ทางธนาคารมีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสัญชาติ/หนังสือเดินทาง ความเป็นพลเมืองไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้ แต่โดยทางอ้อม กฎนี้มีผลกับคนบางเชื้อชาติ นี่คือการเลือกปฏิบัติทางอ้อมที่ผิด กฎหมาย

### **โดยเฉพาะ เรื่องสัญชาติ**

แม้ว่าสัญชาติจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แต่จะน้อยที่ได้รับ อนุญาตให้เขียนในโฆษณางานหรือโฆษณาที่อยู่อาศัยที่คุณต้องมี สัญชาตินอร์เวย์ นี้มักจะเป็นตัวอย่างของนายจ้างหรือเจ้าของบ้านที่ไม่ ต้องการ

คนหางานหรือผู้เช่าที่เป็นผู้อพยพ

หากคุณสงสัยว่าคุณจะถูกเลือกปฏิบัติหรือไม่ โปรดติดต่อ JURK  
**4.4 เมื่อใดจึงจะได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติต่างกัน?**

**ไม่ใช่ว่าทุก  
การปฏิบัติที่  
แตกต่างกันคือ  
การเลือก  
ปฏิบัติ**

การเลือกปฏิบัติอาจทำให้รู้สึกไม่ยุติธรรม แต่ไม่ใช่ว่าการปฏิบัติที่  
แตกต่างกันทั้งหมดเป็นการเลือกปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ตอนนี้เราจะอธิบายเกี่ยวกับข้อยกเว้น ข้อยกเว้นหมายถึงสถานการณ์ที่  
อนุญาตให้ปฏิบัติต่อที่แย่กว่าผู้อื่นๆได้

สำหรับสิ่งที่จะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายต้องมีคุณสมบัติประการ  
ที่สามด้วย มันต้องไม่มีเหตุผลที่ดี

**ข้อยกเว้นตาม  
กฎหมาย**

หากการปฏิบัติที่แย่กว่ามี

(1) เหตุผลที่ดี

(2) มีความจำเป็นเพื่อให้บรรลุเหตุผลและ

(3) ไม่เป็นสัดส่วน ดังนั้นการปฏิบัติดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

**ตามสัดส่วน**

การปฏิบัติที่แย่กว่านั้นจะไม่สมส่วนหากผลที่ตามมาั้นใหญ่สำหรับผู้  
ที่ได้รับการปฏิบัติที่ต่างกันเมื่อเทียบกับการปฏิบัติที่เราต้องการบรรลุซึ่ง  
การปฏิบัติที่แตกต่างนั้น ตอนนี้เราจะแสดงให้เห็นความหมายด้วยตัวอย่าง  
บางส่วน

ตามที่เราเขียนไว้ข้างต้น เชื้อชาติยังสามารถหมายความว่า การเลือก

ปฏิบัติบนพื้นฐานของภาษาเป็นสิ่งผิดกฎหมาย ในบางงานบางภาษาอาจ  
มีความสำคัญ ในขณะที่งานอื่นๆไม่สำคัญ ดังนั้นในบางครั้งจึงอนุญาตให้

## ตัวอย่าง

มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของภาษา

ตัวอย่าง:

แอนนามาจากโปแลนด์ และกำลังมองหางานเป็นเลขานุการที่ NAV เธอมีการศึกษาและประสบการณ์มากกว่าผู้สมัครคนอื่น ๆ แต่แอนนาสามารถพูดและเขียนภาษาเยอรมันได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น เธอไม่ได้รับงาน ทักษะทางภาษาที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการอธิบายข้อมูลแก่ผู้ที่โทรหา NAV ดังนั้นจึงมีเหตุผลที่ดีที่จะเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของภาษาในกรณีของแอนนา

ตัวอย่าง:

## ไม่มีเหตุผลที่ดี

โบสถ์ที่หนึ่งจะจ้างคนช่วยทำความสะอาด ทางโบสถ์อยากจ้างเฉพาะคนที่เป็นชาวคริสต์และพูดภาษาเยอรมันได้อย่างคล่องแคล่วเท่านั้น มันจะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย นั่นเป็นเพราะไม่จำเป็นว่าคุณเป็นชาวคริสต์หรือพูดภาษาเยอรมันได้ดีจึงจะสามารถทำงานเป็นคนช่วยทำความสะอาดได้ นี่เป็นตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติเพราะภาษาและศาสนา แต่ถ้าโบสถ์จะจ้างนักบวช มันจะมีเหตุผลที่ดีที่จะเรียกร้องให้คุณเป็นชาวคริสต์และสามารถพูดภาษาเยอรมันได้ดี

## 4.5 คุณทำอะไรได้บ้าง?

บุคคลที่เลือกปฏิบัติต่อคุณอาจต้องจ่ายค่าเสียหายและค่าชดเชยให้คุณ หากคุณดำเนินคดีต่อไป ค่าเสียหายและการชดเชย ณ ที่นี้หมายถึงเงิน

หากคุณรู้สึกว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมและคิดว่ามีการเลือกปฏิบัติ คุณสามารถติดต่อ:

- ผู้ตรวจการความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติของรัฐสภา (LDO)



- JURK
- หรือความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการไถ่เกลี่ย (DiMe)

คุณสามารถอ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับ JURK, DiMe และ LDO และองค์กรต่างๆ ที่คุณสามารถขอความช่วยเหลือได้ในข้อที่ 8

## คณะกรรมการการเลือก

คุณยังสามารถส่งเรื่องร้องเรียนไปยังคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติ (diskrimineringsnemnda) ได้อีกด้วย

## ปฏิบัติ (Diskriminerings-nemnda)

มันอาจเป็นความคิดที่ดีที่จะขอคำแนะนำก่อนที่จะส่งเคสไปที่นั่น คุณสามารถอ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติและตัวเลือกต่างๆ สำหรับการดำเนินคดีเพิ่มเติมในข้อที่ 7

# 5.0 การเหยียดเชื้อชาติ

## 5.1 การเหยียดเชื้อชาติคืออะไร?

### เป้าหมาย

จุดมุ่งหมายการอ่านโบรชัวร์นี้คือให้คุณรู้เพิ่มเติมเล็กน้อยเกี่ยวกับสิ่งที่ *กฎหมายระบุว่า* เป็นการเหยียดเชื้อชาติ

การเหยียดเชื้อชาติเป็นคำที่ก่อนหน้านี้ใช้สำหรับหลักคำสอนทางเชื้อชาติ อุดมการณ์สุดโต่ง และความรุนแรงต่อชาวยิวหรือคนผิวคล้ำ ทุกวันนี้ การเหยียดเชื้อชาติทำกันจนเป็นเรื่องปกติเกี่ยวกับทัศนคติและการกระทำในชีวิตประจำวันมากขึ้น ซึ่งผู้คนได้รับการปฏิบัติที่แย่กว่านั้นเกิดเนื่องจากภูมิหลังทางชาติพันธุ์ของพวกเขา

การเหยียดเชื้อชาติสามารถแสดงออกผ่านอคติต่อผู้คนจากประเทศหนึ่งหรือผ่านการข่มขู่และการคุกคาม

### การเหยียดเชื้อชาติ "ในการพูดใน

คำว่า "การเหยียดเชื้อชาติ" ถูกนำมาใช้ในปัจจุบันในหลายกรณี และไม่ตรงกับความหมายของกฎหมายเสมอไป การกระทำดังกล่าวสามารถทำให้เจ็บปวดได้อยู่ดี

## ชีวิตประจำวัน"

การเหยียดเชื้อชาติอาจเป็นการเลือกปฏิบัติที่อยู่ภายใต้ข้อห้ามในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเราได้อธิบายไว้ข้างต้นในข้อที่ 4 การเหยียดเชื้อชาติอาจเป็น*การคุกคาม*ที่ผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเราจะพูดถึงด้านล่างในข้อ 6

## คำพูดแสดงความ

การเหยียดเชื้อชาติบางประเภทเรียกว่าคำพูดแสดงความเกลียดชัง สิ่งนี้

## เกลียดชัง, ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 185

ผิดกฎหมายตามประมวลกฎหมายอาญา วาจาเหยียดหยามหรือแสดงความเกลียดชังตามประมวลกฎหมายอาญาหมายถึง เช่น การข่มขู่ผู้อื่นหรือส่งเสริมความเกลียดชังต่อบุคคลใดเพราะเหตุส่วนตัว

- สีผิวหรือชาติกำเนิดหรือชาติพันธุ์
- ศาสนาหรือวิถีชีวิต
- รสนิยมทางเพศ
- อัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศหรือ
- ความสามารถในการทำงานลดลง

ไม่ใช่ทุกสิ่งที่เราเรียกว่าการเหยียดเชื้อชาติเป็นสิ่งผิดกฎหมาย

เสรีภาพในการพูดหมายถึงเสรีภาพหรือสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของคุณ เสรีภาพในการพูดให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่อาจถูกมองว่าเป็นการดูหมิ่นและก้าวร้าว เสรีภาพในการพูดเป็นสิทธิมนุษยชน ดังนั้นในการจะลงโทษผู้ที่พูดสิ่งไม่ดีก็จะยากพอสมควร แม้ว่าสิ่งที่พวกเขาพูดจะทำให้เจ็บปวดหรือไม่พอใจก็ตาม

เราจะยกตัวอย่างบางสิ่งที่สามารถลงโทษทางอาญาได้ ตัวอย่างเหล่านี้อิงจากคดีจริง และอาจอึดอัดใจที่จะอ่าน

## ตัวอย่าง

หญิงชราวัย 71 ปี ถูกศาลลงโทษฐานเขียนว่า "อีดำทายาทนรก จงกลับไปโซมาเลีย และอยู่ตรงนั้น อีแมลงสาบเนา" ถ้อยคำนี้เขียนในช่องแสดงความคิดเห็นบน Facebook ความคิดเห็นนี้เขียนถึงหญิงสาวชาวนอร์เวย์ที่มีภูมิหลังเป็นโซมาเลีย

ตัวอย่างที่ 2:

### ตัวอย่าง

อนาสตาเซียไม่ได้มีต้นกำเนิดเชื้อสายจากนอร์เวย์ หญิงชราคนหนึ่งเดินตามอนาสตาเซียไปตามถนนและเดินเข้ามาใกล้เธอแล้วพูดว่า "พวกมุสลิมฉิบหาย" "พวกแกเอาเงินของพวกเราไป" "พวกแกเอางานของพวกเราไป" "พวกแกทำนาบนหลังพวกเรา" "พวกแกไม่มีอะไรเกี่ยวข้องกับประเทศนี้" การพูดเช่นนี้อาจเป็นความผิดทางอาญา และคุณสามารถถูกลงโทษโดยตำรวจได้

### การคุ้มครอง การเลือก ปฏิบัติภายใต้ กฎหมาย อาญา มาตรา 186

นอกจากนี้ยังเป็นความผิดทางอาญาภายใต้ประมวลกฎหมายอาญาที่จะเลือกปฏิบัติต่อ

บุคคลในกิจกรรมทางธุรกิจ ในเชิงธุรกิจ เราหมายถึงคุณทำงานเพื่อขายสินค้าหรือบริการ

ตัวอย่าง:

### ตัวอย่าง

มันเป็นความผิดทางอาญาที่แพทย์ ตัวแทนอสังหาริมทรัพย์ หรือร้านซ่อมรถปฏิเสธที่จะช่วยเหลือชาวมุสลิม ช่างทำผมไม่สามารถบอกคนที่สวมฮิญาบว่าร้านเสริมสวยแห่งนี้ไม่รับ "คนอย่างเธอ"

### พระราชบัญญัติ ตีความเท่า เทียมและการ เลือกปฏิบัติ มาตรา 39

กรณีการเลือกปฏิบัติที่กระทำโดยบุคคลหลายคนร่วมกันก็มีโทษทางอาญาเช่นกัน สิ่งนี้ควรถูกแจ้งความต่อตำรวจ

## 5.2 คุณทำอะไรได้บ้าง?

### ตำรวจ

หากคุณประสบกับการเหยียดเชื้อชาติ คุณควรแจ้งตำรวจ วาจาสร้างความเกลียดชังและการเลือกปฏิบัติอย่างร้ายแรงที่กระทำโดยบุคคลหลาย

คนร่วมกัน และการเลือกปฏิบัติในการขายสินค้าและบริการมีโทษทาง  
อาญา สิ่งนี้ควรถูกแจ้งความต่อตำรวจ

ตำรวจสามารถช่วยให้คุณเขียนคำแจ้งความ นอกจากนี้คุณยังสามารถ  
ติดต่อองค์กรต่าง ๆ เพื่อขอคำแนะนำและแนะแนว อ่านเพิ่มเติมว่าติดต่อ  
ได้ที่ไหนในข้อที่ 8

ถ้าคุณแจ้งความ ตำรวจจะประเมินคดี หากมีคนทำผิดกฎหมายใน  
ประมวลกฎหมายอาญา ตำรวจสามารถดำเนินคดีต่อไปได้ ตัวอย่างเช่น  
มันอาจหมายความว่าตำรวจให้คำปรับหรือนำคดีไปศาลเพื่อจับตัว  
บุคคลนั้นเข้าคุก เงื่อนไขสำหรับกรณีนี้จะเข้มงวด

นายจ้างควรป้องกันและมีกฎระเบียบในที่ทำงานที่ต่อต้านคำพูดและการ  
กระทำที่เหยียดผิวโดยไม่คำนึงถึงว่าพวกเขาจะได้รับโทษตามกฎหมาย  
หรือไม่ แม้ว่าสิ่งที่คุณประสบจะไม่ได้รับโทษ แต่ก็อาจขัดต่อกฎการ  
ทำงานในที่ทำงาน เราจะบอกคุณเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในที่ทำงานที่  
ด้านล่าง หากเคยประสบกับ

การเหยียดเชื้อชาติในที่ทำงานของคุณ คุณควรบอกให้นายจ้างของคุณ  
ทราบ

## **6.0 ข้อกำหนดสำหรับชีวิตการทำงาน ที่ปลอดภัย**

## 6.1 บทนำ

ในโบรชัวร์ เราได้เน้นที่ตัวอย่างนอกชีวิตการทำงานและตัวอย่างเมื่อคุณกำลังมองหางาน - นั่นคือ*ก่อนที่คุณจะได้งาน* ตอนนี้เราจะเน้นตัวอย่างเกี่ยวกับ*ตอนคุณได้งาน*

พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงกฎเกณฑ์ว่าคุณและผู้อื่นควรประพฤติตนและพูดคุยกันอย่างไรในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานยังหมายถึงกฎเกณฑ์สำหรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ กฎเกณฑ์ต้องทำมั่นใจว่ามีความปลอดภัยในที่ทำงาน เราจะพูดถึงกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานทางจิตสังคม กฎต้องทำให้มั่นใจว่าคุณจะไม่ได้รับความเสียหายทางด้านจิตใจในที่ทำงาน

การที่คุณในฐานะพนักงานมีสิทธิที่จะมีชีวิตการทำงานที่ปลอดภัยนั้น ได้รับการคุ้มครองทั้งในพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงานและในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ ต่อไปนี้ ต่อไปเราจะอธิบายว่าสิทธิในสภาพแวดล้อมการทำงานทางจิตสังคมที่ดีหมายถึงอะไร และการกลั่นแกล้งและการคุกคามคืออะไร

## 6.2 สิทธิในสภาพแวดล้อมการทำงานทางจิตสังคมที่ดี

คุณมีความคุ้มครองการปฏิบัติที่ไม่ดี ซึ่งหมายความว่านายจ้างต้องทำทุกวิถีทางเพื่อให้แน่ใจว่าคุณจะไม่ได้รับบาดเจ็บทางร่างกายหรือจิตใจในที่ทำงาน นั่นหมายความว่า คุณจะ

ถูกรังแกหรือคุกคามเมื่อคุณอยู่ในที่ทำงาน

## หน้าที่ของ นายจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่โดยรวมทำให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนมีสภาพแวดล้อมการทำงานได้รับการปกป้องอย่างเต็มที่ ซึ่งหมายความว่านายจ้างต้องป้องกันและประเมินความเสี่ยงที่คุณและเพื่อนร่วมงานอาจได้รับอย่างสม่ำเสมอ เช่น การคุกคาม นายจ้างต้องใช้มาตรการเพื่อลดความเสี่ยง มาตรการอาจหมายถึงกฎเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติในที่ทำงาน

หากนายจ้างรู้ว่ามีคนถูกรังแกในที่ทำงาน เธอก็มีหน้าที่ต้องทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับสถานการณ์นั้น

## การมีส่วนก่อ - หน้าที่ของ พนักงาน

แม้ว่านายจ้างจะมีความรับผิดชอบหลักต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่คุณในฐานะลูกจ้างมีหน้าที่ช่วยเหลือ - ก่อให้เกิด - ตามพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ซึ่งหมายความว่าคุณมีหน้าที่ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคมที่ดีในที่ทำงานของคุณด้วย คุณต้องรายงานต่อนายจ้างหรือตัวแทนด้านความปลอดภัย หากคุณพบเห็นหรือได้ยินเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งหรือการคุกคามในที่ทำงาน ทุกคนที่ทำงานในที่ทำงานนั้นต้องร่วมมือกันเพื่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

## ยังนำไปใช้ กับลูกค้ำ ลูกความ และ ผู้ป่วย

คุณจะได้รับ การปกป้องจากพฤติกรรมที่ไม่ดี เช่น การกลั่นแกล้งและการคุกคาม จากเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน แต่ยังรวมถึงจากลูกค้ำ ลูกความ และผู้ป่วยด้วย

คุณสงสัยหรือไม่ว่าการกลั่นแกล้งและการคุกคามคืออะไร? อ่านเพิ่มเติมในข้อ 6.3 และ 6.4

## 6.3 การกลั่นแกล้งคืออะไร?

## ซ้ำๆ

แม้ว่าพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงานจะไม่ใช้คำว่ากลั่นแกล้ง แต่เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายนี้

การกลั่นแกล้งสามารถอธิบายได้ว่าใจร้ายและเป็นการล้อเลียนที่โหดร้าย หรือเมื่อมีคนหนึ่งคนหรือหลายคนโดยเจตนาและพูดซ้ำๆ

หรือทำสิ่งที่ไม่พึงประสงค์และทำร้ายจิตใจคุณ ซึ่งพบว่าเป็นการยากที่จะปกป้องคุณ ตัวอย่างเช่น การกลั่นแกล้งอาจเป็นการที่คุณไม่ได้รับเชิญให้ไปร่วมงานเลี้ยงอาหารค่ำวันคริสต์มาส หรือเพื่อนร่วมงานของคุณพูดถึงคุณลับหลัง อีกตัวอย่างหนึ่งคือนายจ้างส่งอีเมลรวมถึงหลายคนเกี่ยวกับผลงานที่ไม่ดีของคุณ

การที่คุณประสบกับสิ่งที่ทำร้ายจิตใจหรือแกล้งนั้นไม่เพียงพอที่จะเรียกได้ว่าถูกกลั่นแกล้ง สิ่งใดที่เป็นการกลั่นแกล้งหรือการคุกคามต้องขึ้นอยู่กับ การประเมินตามความเป็นจริง ซึ่งหมายความว่าเราต้องประเมินเหตุการณ์ในตัวเอง โดยที่ไม่ให้นำหน้ากว่าตัวคุณเองประสบกับสถานการณ์อย่างไร เราต้องพิจารณาด้วยว่าคนอื่นจะมองว่าอะไรคือแกล้งด้วย ข้อนี้แตกต่างไปจากสิ่งที่ถือเป็นการคุกคามภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ คุณสามารถอ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ในหัวข้อ 6.4

## ขอบเขตต่ำกว่า

หากคุณในฐานะพนักงานได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีเมื่อเวลาผ่านไปนานๆ นี้ อาจเป็นการกลั่นแกล้งได้ การจะกลั่นแกล้งต้องเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าและเป็นเวลานาน อย่างไรก็ตาม กรณีๆหนึ่งอาจเป็นการคุกคามได้หากเป็นเรื่องร้ายแรง โปรดอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อ 6.4

ตอนนี้เราจะแสดงตัวอย่างให้ดู

## ตัวอย่าง

### ตัวอย่าง

คุณถูกรังแกในที่ทำงานเพราะคุณพูดภาษาออร์เวย์และภาษาอังกฤษได้เพียงเล็กน้อย เพื่อนร่วมงานเลียนแบบคุณ ไม่เชิญคุณเข้าร่วมการประชุมและล่อเลียนงานของคุณ หลังจากผ่านไปหลายเดือน คุณล้มป่วยเนื่องจากการปฏิบัติที่ไม่ดีจากเพื่อนร่วมงานของคุณ คุณบอกเรื่องนี้ให้นายจ้างของคุณทราบ

จากนั้นนายจ้างได้รับข้อมูลที่ทำให้เธอมีหน้าที่กำหนดมาตรการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่ปลอดภัย (พระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา 4-1 (1), อ้างอิงมาตรา 2-1) อาจเป็นไปได้ว่านายจ้างออกกฎหรือประกาศใหม่ เพื่อไม่ให้เกิดการกลั่นแกล้งเกิดขึ้นอีก นายจ้างต้องลองสิ่งต่างๆที่สามารถป้องกันไม่ให้เกิดการกลั่นแกล้งเกิดขึ้นอีก

## คุณทำอะไรได้บ้าง?

### นายจ้าง

หากคุณพบว่าคุณถูกรังแก คุณควรพูดคุยกับนายจ้างหรือผู้จัดการของคุณเกี่ยวกับเรื่องนี้

### ตัวแทนที่ ได้รับการ เลือก ตัวแทนด้าน ความ ปลอดภัย

มันอาจเป็นความคิดที่ดีที่จะพูดคุยกับคนที่คุณรู้จัก เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดีหรือตัวแทนด้านความปลอดภัย ตัวแทนที่ได้รับการเลือก หรือบริการสุขภาพอนามัยของบริษัท จากนั้นคุณสามารถขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำในการพูดคุยเกี่ยวกับกรณีนี้ และเขียนคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับสิ่งที่คุณประสบมา คุณสามารถนำตัวแทนที่ได้รับการเลือกหรือบุคคลอื่นมาร่วมประชุมกับนายจ้างได้หากคุณต้องการ

### สหภาพ



**แรงงาน**                      คุณสามารถติดต่อสหภาพการของคุณได้ พวกเขาสามารถแนะนำคุณ และช่วยเหลือคุณในที่ทำงาน

**ถ้าเจ้านาย  
รังแก**                           หากเป็นนายจ้างหรือผู้จัดการของคุณที่กลั่นแกล้งคุณ คุณสามารถพูดคุยกับตัวแทนด้านความปลอดภัยหรือตัวแทนที่ได้รับการเลือก นอกจากนี้คุณยังสามารถรายงานไปยังหัวหน้าของผู้จัดการของคุณได้ หรือคุณอาจพิจารณารายงานต่อคณะกรรมการหากไม่มีผู้เหนือกว่าผู้จัดการของคุณ

**ขั้นตอนการ  
แจ้งเตือน**                      หากคุณตกเป็นเหยื่อของการกลั่นแกล้ง คุณสามารถตรวจสอบว่าสถานที่ทำงานมีกิจวัตรในการรายงานการเบี่ยงเบนหรือไม่ แนวทางปฏิบัติในกิจวัตรนั้นจะต้องมีการปฏิบัติตาม

**อะไรจะ  
เกิดขึ้น?**                       นายจ้างต้องแก้ไขปัญหา ปกติแล้วสิ่งที่จะเกิดขึ้นคือนายจ้างจะเริ่มสอบสวน คุณอาจต้องเข้าร่วมการประชุมและพูดคุยกับทั้งคนที่แกล้งและผู้จัดการ มันเนื่องจากว่านายจ้างต้องหาข้อเท็จจริงและแนวทางแก้ไขที่ดี ขั้นตอนกระบวนการนี้อาจใช้เวลา

**สำนักงาน  
ตรวจสอบ  
แรงงาน  
นอร์เวย์  
(Arbeidstils  
ynet)**                       หากนายจ้างไม่ดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับปัญหานี้ เมื่อคุณรายงานว่าคุณรังแกแล้ว คุณสามารถรายงานเรื่องดังกล่าวไปยังสำนักงานตรวจสอบแรงงานแห่งนอร์เวย์ได้ ที่นี่คุณยังคงต้องทำงานต่ออยู่และได้พยายามแจ้งให้บริษัททราบก่อน หน่วยงานตรวจสอบแรงงานของนอร์เวย์จะประเมินเรื่องนี้ หน่วยงานตรวจสอบแรงงานของนอร์เวย์สามารถให้คำแนะนำและดำเนินการตรวจสอบได้ การตรวจสอบหมายความว่าสำนักงานตรวจสอบแรงงานนอร์เวย์มาเยี่ยมที่ทำงานของคุณ

หน่วยงานตรวจสอบแรงงานของนอร์เวย์สามารถให้คำแนะนำทางโทรศัพท์โดยไม่เปิดเผยตัว

## 6.4 การคุกคาม

## 6.4.1 การคุกคามคืออะไร?

**พระราชบัญญัติ  
สภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน  
(Arbeidsmiljø-  
loven)**

การคุกคามเป็นการกลั่นแกล้งประเภทหนึ่ง การคุกคามจึงผิดกฎหมาย ภายใต้พระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นไปตามกฎหมายเดียวกันกับที่เราได้อธิบายไว้ข้างต้น แต่การคุกคามยังผิดกฎหมาย ภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ**อีกด้วย**

การคุกคามเนื่องจาก

- เพศ
- การตั้งครรภ์
- อาการที่เกิดหรือรับบุตรบุญธรรม
- งานดูแล
- เชื้อชาติ
- ศาสนา
- มุมมองต่อชีวิต
- การด้อยค่าในการทำงาน
- รสนิยมทางเพศ
- ระบุเพศ
- การแสดงออกทางเพศ
- อายุ

**พระราชบัญญัติ  
ความเท่า  
เทียมและการ  
เลือกปฏิบัติ  
(Likestillings-  
og  
diskriminerin  
gs-loven)**

เป็นประเภทหนึ่งของการเลือกปฏิบัติ ต่อไปนี้ เราจะอธิบายเรื่อง "การคุ้มครองการคุกคามภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ"

**การคุกคามโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายมีลักษณะสี่ประการ:**

- 1) คุณกำลังเผชิญกับการกระทำ การละเลย หรือคำแถลง
- 2) มีความเชื่อมโยงกับพื้นฐานที่ได้รับการคุ้มครองสำหรับการเลือกปฏิบัติ เช่น เชื้อชาติและเพศ
- 3) การคุกคามเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์
- 4) การกระทำ การละเลย หรือคำพูดมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็น หรือคุณรับรู้ว่าเป็น การคุกคาม ช่มชู้ เป็นปรปักษ์ ทำให้เสื่อมเสีย หรือทำให้อับอาย

ต้องมีคุณลักษณะครบทั้งสี่ประการจึงจะถือเป็นการคุกคามที่ผิดกฎหมาย

ไม่มีข้อยกเว้นสำหรับการคุกคามหากมีเหตุผลที่ดี ดังที่เราได้อธิบายไว้ข้างต้นในประเด็นเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ หากการคุกคามตรงตามข้อกำหนดสี่ข้อ ถือว่าผิดกฎหมาย

ตัวอย่าง เช่น รูปภาพ การแท็กในห้วงน้ำ การล้อเลียน การรบกวนต่อหน้าคุณหรือทางอีเมล

*ตัวอย่าง.*

มันจะเป็นการคุกคามหากเพื่อนร่วมงานพูดอะไรบางอย่างกับคุณซ้ำๆ โดยตั้งใจจะแกล้งคุณเพราะคุณมีสีผิวคล้ำ หรือเพราะพ่อแม่ของคุณมาจากประเทศอื่น อีกตัวอย่างหนึ่งคือถ้าเจ้านายพูดซ้ำๆ เพื่อให้คุณอายเพราะคุณไม่รู้จักภาษาออร์เวย์

การกระทำหรือข้อความต้องมุ่งเป้าไปที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และละเมิด

## **การคุ้มครองแต่ละบุคคล**

ผู้อื่น มันคือ *การคุ้มครองแต่ละบุคคล*

เมื่อเราจะตัดสินว่าการคุกคามนั้นผิดกฎหมายหรือไม่ เราต้องเริ่มจากว่าคุณรู้สึกว่าการกระทำนั้นเป็นที่น่ารังเกียจหรือน่าขายหน้า แต่เราต้องประเมินสถานการณ์อย่างเป็นทางการเป็นกลางด้วย ซึ่งหมายความว่าสิ่งที่คุณรู้สึกต้อง

เสริมด้วยสิ่งที่คนอื่นจะรู้สึกหรือคิดในสถานการณ์เดียวกัน ข้อความต้อง

มีความร้ายแรงในระดับหนึ่ง

## 6.4.2. ตัวอย่าง

ตอนนี้เราจะยกตัวอย่างเพื่อแสดงสิ่งนี้อาจเป็นการคุกคามภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ

### ตัวอย่าง

โมนาทำงานในโกดังแห่งหนึ่ง และเธอสวมฮิญาบ เพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง ขับทับเท้าเธอขณะตะโกนว่า "โอ้พวกมุสลิม" โมนาพบว่ามันไม่เป็นการละเมิด นี่เป็นการคุกคามอย่างไม่มีอคติ ตัวอย่างแสดงให้เห็นการคุกคามที่ร้ายแรงเนื่องจากเชื้อชาติและศาสนาของโมนา แต่ยังเป็นเพราะเพศของเธอด้วย นั่นเป็นเพราะผู้หญิงเท่านั้นที่สวมฮิญาบ

### ตัวอย่าง

แอนนาทำงานเป็นเลขานุการในบริษัทชักรีดที่จริงจัง พนักงานหลายคนมาจากโปแลนด์ แอนนามาจากโปแลนด์ด้วยเหมือนกัน และเธอพูดภาษานอร์เวย์ได้นิดหน่อย วันหนึ่งมีลูกค้าไม่พอใจและโกรธเคืองทางโทรศัพท์ หลังจากโทรศัพท์ แอนนาได้รับข้อความจากลูกค้าคนเดียวกันสองข้อความ เขาเขียนว่าพวกเขาเป็นอาชญากรโปแลนด์ ว่านี่ไม่ใช่ครั้งแรกที่คุณพยายามหลอกลวงผู้คน และบอกว่า "คุณเป็นแก๊งอันธพาลอาชญากร" สิ่งนี้อยู่เหนือเกณฑ์สำหรับการคุกคามอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ/ชาติกำเนิด (ตัวอย่างนี้บางส่วนอิงจากคดีจริงจากคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติ *คุณสามารถอ่านคดีนี้ได้โดยค้นหาจากเว็บไซต์ของพวกเขาและป้อนหมายเลขคดี DIN-2018-146*)

### ตัวอย่าง

เมย์มาจากประเทศแถบเอเชียและเพิ่งเริ่มงานใหม่ที่บ้านพักคนชรา เป็นวันหนึ่ง เมย์จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานคนใหม่ซึ่งเป็นหัวหน้าทีมในแผนก

ด้วย เขาพูดถึงแง่ลบหลายประการเกี่ยวกับผู้คนจากเอเชีย และเป็นการดี  
ที่เมย์สวมถุงมือเพื่อไม่ให้แพร่เชื้อให้ใคร เขา

บอกว่าคนเอเชียไม่สะอาด เมย์พบว่าสิ่งนี้ไม่เป็นที่พอใจ ด้อยค่า และ  
ละเมิด นี่จะเป็นการละเมิดอย่างไรไม่มีคดี นี่เป็นตัวอย่างที่อยู่เหนือเกณฑ์  
สำหรับการคุกคามอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ/ชาติกำเนิด สถานการณ์  
ดังกล่าวอาจเป็นการล่วงละเมิดเนื่องจากเพศเนื่องจากทัศนคติเชิงลบ  
เกี่ยวกับผู้หญิงจากเอเชีย

*(ตัวอย่างนี้บางส่วนอิงจากคดีจริงจากคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติ  
คุณสามารถอ่านคดีนี้ได้โดยค้นหาจากเว็บไซต์ของพวกเขาและป้อน  
หมายเลขคดี LDN-2012-24)*

เหตุการณ์เดียวอาจเป็นการคุกคามได้ หากเจ้านายของคุณพูดที่งาน  
เลี้ยงคริสต์มาสต่อหน้าทุกคนว่า "เพตราเป็นคนซีโกหกจากยูเครน และ  
ยูเครนเป็นประเทศที่หนาวเย็น" อาจเป็นการคุกคามหากคุณในฐานะผู้  
อพยพจากยูเครนพบว่าเป็นการล่วงละเมิด มันเป็นเพราะมันร้ายแรงกว่าที่  
เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานและเจ้านายของคุณเป็นคนพูด

หากคุณไม่แน่ใจว่าสิ่งที่คุณประสบคือการล่วงละเมิดหรือไม่ คุณสามารถ  
ติดต่อ JURK

## คุณทำอะไรได้บ้าง?

หากคุณหรือเพื่อนร่วมงานถูกคุกคาม มันก็จะส่งผลกระทบต่อ

"แนวทาง  
กฎหมายว่าด้วย

*การเลือกปฏิบัติ'*      สภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นกัน มันอาจเป็นการละเมิดสิทธิของคุณ  
เทียบกับ                      ในสภาพแวดล้อมการทำงานทางจิตสังคมที่ดี แบบนี้มันมีความเชื่อมโยง  
*"แนวกฎหมาย*  
*การจ้างงาน"*                ระหว่างการเลือกปฏิบัติและการคุ้มครองการคุกคาม กับสิทธิใน  
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี หากคุณต้องการดำเนินการกับคดีนี้ คุณ  
สามารถเลือกแนวทางกฎหมายการจ้างงานหรือแนวทางการเลือกปฏิบัติ  
อ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหมายในข้อที่ 7 ที่นี่ [คุณยังสามารถอ่าน](#)  
[เพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่คุณสามารถทำได้และที่ใดคุณสามารถรับความช่วยเหลือได้](#)  
[อีกด้วย](#)

### 6.4.3 การคุกคามทางเพศคืออะไร?

**Metoo**

คุณเคยได้ยินการเคลื่อนไหวของ #metoo หรือไม่? รูปแบบหนึ่งของการคุกคามคือการคุกคามทางเพศ      การคุกคามทางเพศเป็นสิ่งที่ผิด

กฎหมาย เราพบกฎเกณฑ์ต่อต้านการคุกคามทางเพศในที่ทำงานทั้งในพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงานและในพระราชบัญญัติ

### สามลักษณะ

ความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ

การคุกคามทางเพศมีลักษณะสามประการ:

### ข้อกำหนดที่แน่นอน

- 1) คุณได้รับความสนใจทางเพศ
- 2) การล่วงละเมิดเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์
- 3) จุดประสงค์ของความสนใจคือหรือคุณรู้สึกว่าเป็นการล่วงละเมิดข่มขู่ เป็นศัตรู ทำให้เสื่อมเสีย อับอายขายหน้า หรือ *รบกวนรำคาญ*

### นารำคาญพอ

จะต้องมีลักษณะครบทั้งสามประการจึงจะถือเป็นการคุกคามทางเพศได้

ความคุ้มครองจากการคุกคามทางเพศนั้นเข้มงวดกว่าการป้องกันการคุกคามที่มาจากกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ เช่น ที่เราอ่านเกี่ยวกับข้างต้น เราจะเห็นได้จากคำว่า "รบกวนรำคาญ" ในรายการ ความสนใจทางเพศที่ตั้งใจสร้างปัญหาจากผู้ก่อกรวนหรือทำให้คุณรู้สึกถูกรบกวนรำคาญก็พอแล้ว

ตัวอย่างคือเรื่องตลกทางเพศที่เกิดซ้ำๆ จากเพื่อนร่วมงานหรือเจ้านาย รูปลักษณะทางเพศ การลอบ หรือความคิดเห็นทางเพศ การลอบ หมายถึงมีคนมาจับคุณ เช่น บีบหรือตบ

### ไม่พึงประสงค์

กันคุณโดยที่คุณไม่ต้องการ การรับรูปภาพหรือวิดีโอที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องเพศที่ส่งทางโทรศัพท์มือถือหรืออีเมลจากใครบางคนในที่ทำงานอาจเป็นการคุกคามทางเพศได้เช่นกัน

**รบกวนนาราคาญ  
หมายถึงอะไร?**

ตามกฎหมายทั่วไป คุณต้องบอกคนที่ให้ความสนใจว่าคุณไม่ต้องการมันหรือความสนใจนั้นนาราคาญ บางสถานการณ์ก็ร้ายแรงจนเป็นการคุกคามทางเพศอยู่ดี

**ประเมินแบบ  
องครวม**

*แต่รบกวนนาราคาญหมายถึงอะไร?*

**ตัวอย่าง**

เกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการคุกคามทางเพศที่ผิดกฎหมายคือพฤติกรรมหรือการกระทำจะต้องรบกวนนาราคาญทำให้ลำบากใจ จากนั้นเราต้องทำการประเมินแบบองครวม ซึ่งหมายความว่าเราต้องพิจารณาสิ่งต่าง ๆ มากมาย คุณได้รับความสนใจอย่างไรนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ประเด็นอื่นๆ ในการประเมินคือผู้อื่นจะประสบกับสถานการณ์นั้นอย่างไร ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในที่ทำงาน และไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการหรือเจ้านายของคุณก็ตาม

เราไม่รู้ว่าจะเล็กน้อยแค่ไหนก่อนที่จะมีการคุกคามทางเพศ อย่างไรก็ตาม หากคุณพบว่ามีคนแทะหลังของคุณภายใต้เสื้อสเวตเตอร์ของคุณ หรือแสดงท่าทางทางเพศเมื่อคุณอยู่ในห้อง นี่อาจเป็นการคุกคามทางเพศ คุณสามารถติดต่อ LDO หรือ JURK หาก你不แน่ใจ

**คุณทำอะไรได้บ้าง?**

**หน้าที่ของ  
นายจ้าง**

นายจ้างมีหน้าที่ทำทุกอย่างที่ทำได้เพื่อป้องกันการคุกคามทางเพศ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาต้องมีหลักเกณฑ์ในการแจ้งเตือนการคุกคามทางเพศในที่ทำงานและในงานสังคม เช่น งานเลี้ยงคริสต์มาสที่จัดในที่ทำงาน หากนายจ้างยังไม่มากพอ คุณสามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการการ



เลือกปฏิบัติได้ คุณสามารถอ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ด้านล่างในหัวข้อ  
7.3

ไม่ใช่ว่าทุกสิ่งที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงานเป็นการคุกคามทางเพศภายใต้  
กฎหมายนี้ คุณต้องข้ามเหนือกฎเกณฑ์ถึงจะผิดกฎหมายตามกฎหมายนี้  
พฤติกรรมดังกล่าวอาจยังคงเป็นการละเมิดกฎของสถานที่ทำงาน  
เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและแนวทางการทำงานด้านจิตสังคม คุณ  
สามารถพูดคุยกับผู้จัดการหรือตัวแทนด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน  
ของคุณหากคุณไม่แน่ใจ

หากคุณต้องการดำเนินการกับคดีของคุณต่อไป คุณมีหลายทางเลือก  
คุณสามารถเลือกที่จะนำคดีสู่สิ่งที่เราเรียกว่า "แนวทางกฎหมายการจ้าง  
งาน" หรือคุณสามารถเลือกสิ่งที่เราเรียกว่า "แนวทางกฎหมายว่าด้วย  
การเลือกปฏิบัติ" ได้ อ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ด้านล่าง

## **ประมวล กฎหมาย อาญา**

คดีร้ายแรงก็จะได้รับโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ตัวอย่าง ได้แก่  
กรณีร้ายแรงของการสัมผัสทางเพศ ช่มชู้ และพยายามช่มชู้โดยใคร  
บางคนในที่ทำงาน กรณีดังกล่าวควรรายงานให้ตำรวจทราบ สิ่งสำคัญ  
คือต้องทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ก่อนที่คุณจะตัดสินใจนำคดี  
ของคุณไปที่คณะกรรมการการเลือกปฏิบัติ คุณสามารถอ่านเพิ่มเติม  
เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ด้านล่างในข้อที่ 7 หากคุณไม่แน่ใจว่าจะไปแจ้งตำรวจ  
หรือไม่ คุณสามารถติดต่อ JURK ได้

ด้วยวิธีนี้ กฎหมายคุ้มครองความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติต่อการ  
คุกคามทางเพศจึงอยู่ควบคู่ไปกับกฎหมายอาญาและการคุ้มครอง

## 7.0 ทางเลือกที่แตกต่างกันในคดีของคุณ

### 7.1 บทนำ

ดังที่เราได้เห็น สถานการณ์ต่างๆ มากมายอาจเป็นการละเมิดทั้งพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ ในบางกรณีก็ผิดกฎหมายตามประมวลกฎหมายอาญาเช่นกัน

#### เฉพาะแผนกการศึกษา

หากคุณต้องการดำเนินการกับคดีของคุณ คุณมีหลายทางเลือก คุณสามารถเลือกที่จะพิจารณาคดีผ่านสิ่งที่เราเรียกว่า "แนวทางกฎหมายการจ้างงาน" หรือคุณสามารถเลือกสิ่งที่เราเรียกว่า "แนวทางกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ" ได้ เราใช้คำสองคำนี้เท่านั้นเพื่อให้ตัวเลือกต่างๆ เข้าใจง่ายขึ้น คุณสามารถนำคดีของคุณสู่ชั้นศาลได้ ศาลจะพิจารณาได้ว่าสิ่งที่คุณประสบนั้นเป็นการละเมิดทั้งกฎหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานและพระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติหรือไม่ อ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับศาลในหัวข้อ 7.4

เมื่อพูดถึงกรณีการเลือกปฏิบัติ ในโบรชัวร์นี้ เราได้เน้นที่กรณีต่างๆ *ก่อน* ที่คุณจะได้รับกรรมาธิการว่าจ้างให้เป็นลูกจ้าง มันเป็นเรื่องปกติที่จะเลือกแนวทางการเลือกปฏิบัติ หากคุณเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในฐานะ

ลูกจ้าง คุณสามารถเลือกใช้กฎหมายการจ้างงานได้

## หลักฐานเป็น สิ่งสำคัญ

บ่อยครั้งมันอาจเป็นความคิดที่ดีที่จะลองใช้กฎหมายการจ้างงานก่อน (ดูข้อ 7.2) และหากมันไม่นำไปสู่ความคืบหน้า คุณสามารถดำเนินการกรณีดังกล่าวต่อไปผ่านช่องทางการเลือกปฏิบัติ (ดูข้อ 7.3)

สิ่งที่ยากในคดีของการเลือกปฏิบัติ และในคดีของการกลั่นแกล้งและการคุกคามคือหลักฐานของเหตุการณ์ บ่อยครั้งการกลั่นแกล้งมักเป็นเหตุการณ์เล็กๆ หลายครั้งในช่วงหลายปี การเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามมักเกิดขึ้นทางวาจาเมื่อคนสองคนอยู่ตามลำพัง ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะพิสูจน์ว่าเกิดอะไรขึ้น หากคุณมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร คุณควรดูแลมันไว้ เก็บ SMS อีเมล บันทึกย่อ หรือรูปภาพไว้ นอกจากนี้คุณยังสามารถจดลงไดอารี่หรือจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากเหตุการณ์นั้นได้เกิดขึ้นแล้ว

## 7.2 แนวทางตามกฎหมายการจ้างงาน

ตาม "แนวทางตามกฎหมายการจ้างงาน" นั้น เราหมายถึงตัวเลือกที่คุณมีที่ใช้ดำเนินคดีต่อไปในที่ทำงานของคุณ

หากคุณถูกเลือกปฏิบัติ รังแก คุกคามหรือถูกคุกคามทางเพศ คุณ

### นายจ้าง

สามารถบอกผู้จัดการหรือนายจ้างของคุณได้ตลอดเวลา

### หลักเกณฑ์และ ขั้นตอนการ แจ้งเตือน

คุณสามารถขอประชุมกับผู้จัดการของคุณ หรือแจ้งในลักษณะที่ระบุไว้ในแนวทางปฏิบัติในการต่อต้านการคุกคามในที่ทำงาน หรือตามขั้นตอน

<b>ตัวแทนด้าน ความปลอดภัย</b>	การแจ้งเตือน คุณสามารถแจ้งตัวแทนด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานได้เช่นกัน
<b>ประชุมกับ นายจ้าง</b>	ตัวแทนด้านความปลอดภัยมีหน้าที่ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม หากคุณจะประชุมกับนายจ้าง คุณสามารถนำตัวแทนมาด้วยได้ ซึ่งอาจ ตัวแทนที่ได้รับการเลือกในที่ทำงานนั้น บุคคลจากสหภาพแรงงานของ คุณ หรือหาก
<b>สหภาพ แรงงาน</b>	
<b>JURK</b>	มีความขัดแย้งครั้งใหญ่ คุณสามารถติดต่อ JURK เพื่อขอความ ช่วยเหลือในการประชุมได้
<b>สำนักงาน ตรวจสอบ แรงงาน นอร์เวย์</b>	หากนายจ้างไม่ดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับปัญหาเมื่อคุณรายงานว่าคุณถูก รังแกหรือคุกคาม คุณสามารถรายงานเรื่องดังกล่าวไปยังสำนักงาน ตรวจสอบแรงงานแห่งนอร์เวย์ แล้วคุณยังคงต้องทำงานต่อและพยายาม ดำเนินคดีต่อไปในที่ทำงานก่อน หน่วยงานตรวจสอบแรงงานของนอร์เวย์ จะประเมินคดีและอาจมาตรวจสอบสถานที่ทำงานหรือให้คำแนะนำ หน่วยงานตรวจสอบแรงงานของนอร์เวย์สามารถให้คำแนะนำทาง โทรศัพท์โดยไม่เปิดเผยตัวได้ คุณยังสามารถส่งคำแนะนำที่ไม่เปิดเผยตัวไปยังหน่วยงานตรวจสอบ แรงงานของนอร์เวย์ได้อีกด้วย

### 7.3 แนวทางด้านกฎหมายการเลือกปฏิบัติ

"แนวทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ" เราหมายถึงตัวเลือกใด

ที่คุณมีที่ใช้ดำเนินคดีต่อไปนอกสถานที่ทำงาน ในกรณีที่มีการละเมิดพระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ คณะกรรมการการเลือกปฏิบัติจะมีความสำคัญ ณ ที่นี้

### **ละเมิดความ คุ้มครอง ส่วนตัว**

คณะกรรมการการเลือกปฏิบัติเป็นศาลที่มีชั้นต่ำ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาบังคับใช้พระราชบัญญัติความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ และสามารถตัดสินบางคดีของการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม การพิจารณาคดีที่คณะกรรมการการเลือกปฏิบัตินั้นฟรีและคุณไม่จำเป็นต้องมีนายความ

หากคุณเคยถูกเลือกปฏิบัติ คุกคาม หรือถูกคุกคามทางเพศในการจ้างงาน คุณสามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติได้ จากนั้นคุณอาจได้รับคำตัดสิน/คำพิพากษาว่าคุณถูกเลือกปฏิบัติ คุกคาม หรือการคุกคามทางเพศ ในบางคดี คุณยังสามารถเรียกร้องค่าชดเชยและการชดใช้ค่าเสียหาย (เงิน) คุณสามารถยื่นเรื่องร้องเรียน

### **ฝ่าฝืนหน้าที่ ป้องกันของ นายจ้าง**

นายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานของคุณ หรือทั้งสองอย่าง

คุณยังสามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติได้หากคุณเชื่อว่านายจ้างของคุณไม่ได้ดำเนินการมากพอที่จะป้องกันการคุกคามทางเพศ หรือไม่ได้ดำเนินการใดๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีกหลังจากที่นายจ้างทราบถึงสถานการณ์แล้ว แต่ในกรณีเหล่านี้คุณต้องขึ้นศาลเพื่อรับค่าชดเชยและการชดใช้ค่าเสียหาย นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดที่เข้มงวดกว่านี้ด้วย

### ***โดยเฉพาะคดีคุกคามทางเพศ***

### **การคุกคาม ทางเพศ**

กรณีการคุกคามทางเพศที่ร้ายแรงอาจผิดกฎหมาย/เป็นอาชญากรรม

ภายใต้กฎเกณฑ์ต่างๆ มากมายในประมวลกฎหมายอาญา คดีที่อาจมี โทษทางอาญาควรรายงานให้ตำรวจทราบ หากคุณไม่แน่ใจเกี่ยวกับคดี ของคุณ อันดับแรก โปรดติดต่อ JURK, LDO หรือองค์กรอื่นๆ ที่ระบุไว้ ในข้อ 8

สิ่งสำคัญคือคุณต้องคิดให้ถี่ถ้วนว่าคุณต้องการเลือกแนวทางด้าน กฎหมายอาญา (ตำรวจ) หรือกฎหมายแพ่ง "แนวทางด้านการเลือก ปฏิบัติ" ก่อนที่คุณจะส่งคดีไปยังคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติ นั่นเป็น เพราะที่คณะกรรมการเลือกปฏิบัติมีคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง - บุคคลที่คุกคาม คุณ - ที่สามารถเข้าถึงทุกสิ่งที่คุณเขียนและหลักฐานทั้งหมด ซึ่งอาจ สร้างความเสียหายให้กับคดีอาญาที่ตำรวจทำอยู่ได้ หากคุณต้องการ ดำเนินคดีทั้งในคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติและทางอาญา ทางที่ดีควร ดำเนินคดีทางอาญาก่อน

หากคุณแจ้งความ ตำรวจจะพิจารณา หากมันฝ่าฝืนประมวลกฎหมาย อาญา ตำรวจสามารถสั่งปรับหรือตั้งข้อหาได้ การ "ตั้งข้อหา" หมายความว่า ตำรวจจะนำคดีของคุณขึ้นสู่ศาลเป็นคดีอาญา ใดๆ ก็ ตาม สิ่งนี้ไม่ได้รับประกันว่าบุคคลที่คุกคามคุณจะถูกตัดสินลงโทษ มัน เป็นผู้พิพากษาที่เป็นผู้ตัดสิน

คุณสามารถนำเรื่องไปสู่ศาลด้วยตัวเอง เรียกว่า

การฟ้องคดีทางแพ่ง คุณสามารถอ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ด้านล่างใน ข้อที่ 7.4

**ความ  
ช่วยเหลือใน  
การเขียน  
เรื่องร้องเรียน**

หากคุณต้องการคำแนะนำ ความช่วยเหลือในการเขียนคำร้องต่อ คณะกรรมการการเลือกปฏิบัติ หรือมีคำถามเกี่ยวกับการแจ้งความ คุณ สามารถติดต่อ:

- LDO
- สหภาพแรงงานของคุณ
- JURK
- DiMe

อ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับพวกเขาด้านล่างในข้อที่ 8

## 7.4 ศาล

หากคุณต้องการเรียกร้องค่าชดเชยหรือประสบการณ์สูญเสียทางการเงินเนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานทางจิตสังคมที่ไม่ดี การกลั่นแกล้ง การเลือกปฏิบัติ หรือการคุกคาม/การคุกคามทางเพศ คุณสามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลได้ การชดใช้ค่าเสียหายและการชดเชยหมายความว่าคุณสามารถรับเงินได้ การชดใช้ค่าเสียหายเป็นการชดเชยความเสียหายที่ไม่สามารถวัดเป็นเงินได้ ตัวอย่างเช่น ในบางกรณีคุณสามารถได้รับค่าชดเชยสำหรับความเสียหายทางจิตใจได้

ศาลสามารถตัดสินคดีเกี่ยวกับการชดใช้ค่าเสียหายและค่าชดเชยอันเป็นผลมาจากการละเมิดพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงานและพระราชบัญญัติความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ

การนำคดีขึ้นสู่ศาลนั้นมีราคาแพง คุณเลยต้องจ่ายค่าทนายความของคุณเอง และหากคุณแพ้คดี คุณเสี่ยงที่จะต้องจ่ายค่าใช้จ่ายทางกฎหมาย คุณควรมีหลักฐานที่ดีด้วย

ทนายความหลายคนเสนอการประเมินคดีของคุณในราคาถูกหรือฟรี คุณจะติดต่อทนายความและรับการประเมินคดีของคุณได้ คุณยังสามารถติดต่อสหภาพแรงงานของคุณและสอบถามว่าพวกเขา

สามารถช่วยคุณได้หรือไม่

หากคุณมีคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับศาล คุณสามารถติดต่อองค์กรต่างๆ  
คุณสามารถอ่านเกี่ยวกับพวกเขาในข้อที่ 8

## 8.0 คุณสามารถขอความช่วยเหลือได้ ที่ไหน

### ขอความช่วยเหลือ

มันมีหลายองค์กรที่คุณสามารถขอความช่วยเหลือได้

### ผู้ตรวจการความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ ของรัฐสภา (LDO)

LDO เป็นผู้ตรวจการความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติของรัฐสภาที่  
ต้องบังคับใช้การห้ามการเลือกปฏิบัติ พวกเขามีแผนกแนะนำซึ่งให้  
คำแนะนำและคำแนะนำฟรี

เว็บไซต์: [www.ldo.no](http://www.ldo.no)

โทรศัพท์: 23 15 75 00

หมายเลขโทรฟรี: 800 41 556

อีเมล: [post@ldo.no](mailto:post@ldo.no)

ที่อยู่ในออสโลคือ: Mariboegate 13, Oslo, 4 etg.

**ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการ**



## ไกลเกลีย (DiMe)

DiMe เป็นบริการช่วยเหลือทางกฎหมายและไกลเกลียที่เสนอความช่วยเหลือทางกฎหมายฟรีสำหรับผู้ที่อาศัยอยู่ในออสโลและเบอร์เกน DiMe ช่วยคุณได้หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ คำพูดแสดงความเกลียดชัง อาชญากรรมที่เกิดจากความเกลียดชัง หรือการเหยียดเชื้อชาติ

เว็บไซต์: <https://dimenorge.org/>

ออสโล:

หมายเลขโทรศัพท์: 98 13 12 17,

อีเมล: [dime@dhjelpen.no](mailto:dime@dhjelpen.no)

เบอร์เกน:

หมายเลขโทรศัพท์: 901 45 496

อีเมล: [dime.bergen@npaid.org](mailto:dime.bergen@npaid.org)

## ศูนย์ช่วยเหลือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจากอาชญากรรม

คุณสามารถขอรับความช่วยเหลือและคำแนะนำได้ที่ศูนย์ช่วยเหลือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม หากคุณเคยถูกใช้วาจาสร้างความเกลียดชังหรือการเลือกปฏิบัติที่มีโทษทางอาญา

พวกเขาสามารถช่วยคุณเรื่อง:

- ข้อมูลและคำแนะนำในการแจ้งความ
- สนับสนุนตลอดทางตั้งแต่แจ้งความจนถึงการตัดสินคดี
- การสนับสนุนการเป็นพยานทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการพิจารณาคดีใดๆ

ติดต่อได้ที่: 800 40 008

โทรศัพท์เปิดให้บริการวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 09:00–15:30 น.

**สำนักงานตรวจสอบแรงงานนอกระยะ**

หน่วยงานตรวจสอบแรงงานของนอร์เวย์เป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งต้อง  
ตรวจสอบว่าสถานที่ทำงานสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน หากคุณไม่พอใจกับบางสิ่งในที่ทำงานของคุณ คุณ  
สามารถติดต่อสำนักงานตรวจสอบแรงงานแห่งนอร์เวย์  
เว็บไซต์: [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)  
หมายเลขโทรศัพท์: 73 19 97 00

### **สหภาพแรงงาน**

มีสหภาพแรงงานที่แตกต่างกันมากมาย คุณควรรหาสหภาพแรงงานที่  
เหมาะสมกับคุณ บ่อยครั้งมักจะมีสหภาพแรงงานสำหรับอาชีพที่คุณมี  
เช่น  
พยาบาล ครู และอื่นๆ หากต้องการค้นหาสหภาพแรงงานที่เหมาะสม คุณ  
สามารถติดต่อหนึ่งในสี่สหภาพแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในนอร์เวย์ พวกเขา  
สามารถช่วยคุณค้นหาว่าพวกเขามีสหภาพที่เหมาะสมกับคุณหรือไม่

สี่สหภาพที่ใหญ่ที่สุดคือ:

YS: [www.ys.no](http://www.ys.no)

LO: [www.lo.no](http://www.lo.no)

Unio: [www.unio.no](http://www.unio.no)

Akademikerne: [www.akademikerne.no](http://www.akademikerne.no)

### **สายด่วนเพื่อชีวิตการทำงาน**

**สายด่วน  
เพื่อชีวิต  
การทำงาน**

หากคุณต้องการพูดคุยกับใครสักคนหากคุณรู้สึกลำบากในการทำงาน  
คุณสามารถโทรไปที่สายด่วนเพื่อชีวิตการทำงานได้ที่: 225 66 700

คุณสามารถค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสายด่วนเพื่อชีวิตการทำงานได้  
ที่เว็บไซต์: <https://mentalhelse.no/fa-hjelp/arbeidslivstelefonen>

**JURK**

## JURK

หากคุณมีคำถามเพิ่มเติม หรือสงสัยว่าคุณกำลังเผชิญกับการกลั่นแกล้ง การเลือกปฏิบัติ หรือการคุกคาม JURK สามารถให้ข้อมูลเพิ่มเติมแก่คุณได้ ในบางกรณีเราสามารถช่วยเหลือคุณในการประชุมกับนายจ้าง หรือเขียนจดหมายถึงนายจ้างให้คุณ นอกจากนี้เรายังสามารถช่วยส่งคดีไปยังคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติด้วย

JURK เป็นโครงการริเริ่มด้านความช่วยเหลือทางกฎหมายที่เป็นอิสระทางการเมืองซึ่งดำเนินการโดยนักศึกษานิติศาสตร์ เราให้ความช่วยเหลือที่ปรับให้เหมาะสมเฉพาะสำหรับการช่วยเหลือตนเองด้วยคำถามทางกฎหมายแก่ทุกคนที่นิยามตัวเองว่าเป็นผู้หญิง

JURK มีหน้าที่ในการรักษาความลับ ดังนั้นคุณจึงสามารถไว้วางใจเรา และรู้สึกปลอดภัยเมื่อพูดคุยกับเรา

คุณสามารถเยี่ยมชม [www.jurk.no](http://www.jurk.no) สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

JURK

### **ศูนย์ MiRA (MiRA-Senteret)**

MiRA-Senteret เป็นศูนย์ทรัพยากรสำหรับผู้หญิงที่มีพื้นหลังของชนกลุ่มน้อย พวกเขามีข้อเสนอให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย

โทรศัพท์: 22 11 69 20

ที่อยู่: Storgata 53a, 0182 Oslo 3.etg.

อีเมล: [post@mirasenteret.no](mailto:post@mirasenteret.no)

เว็บไซต์: [www.mirasenteret.no](http://www.mirasenteret.no)

### **การช่วยเหลือตนเองสำหรับผู้อพยพและผู้ลี้ภัย (SEIF - Selvhjelp for innvandrere og flyktninger)**

การช่วยเหลือตนเองสำหรับผู้อพยพและผู้ลี้ภัย (SEIF) เป็นองค์กรอาสาสมัครและเป็นอิสระ พวกเขาช่วยพลเมืองใหม่หาทางเข้าสู่สังคมนอร์เวย์และรับข้อมูลเพียงพอที่จะแก้ปัญหาของตนเองได้ พวกเขาเสนอ

ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและภาระหน้าที่ต่างๆ พวกเขายังให้ความช่วยเหลือ  
ในทางปฏิบัติอีกด้วย SEIF มีสำนักงานในออสโล คริสเตียนชานด์ โอเล  
ซุนด์ ทรอนเฮม เบอร์กิน สตาฟวงเงอร์และทรุมเซอ

โทรศัพท์ ออสโล: 22 03 48 30

เวลาทำการ: วันจันทร์ ถึง พุธ สดดี เวลา 09.00-16.00 น.

ที่อยู่: C. J. Hambros plass 7, 4.etg., 0164 Oslo

อีเมล: [seif@seif.no](mailto:seif@seif.no)

เว็บไซต์: [www.seif.no](http://www.seif.no)

### **Caritas Norge**

Caritas Norge เป็นศูนย์ทรัพยากรที่ให้คำแนะนำและ

แนะนำด้านการย้ายถิ่นฐาน กฎหมาย ชีวิตการทำงาน และสุขภาพ

พวกเขามีหลักสูตรภาษาออร์เวย์และผู้ให้คำแนะนำที่พูดภาษาต่างๆ

Caritas Norge ยังมีศูนย์อพาร์ทเมนท์อีกด้วย หากคุณทำงานเป็นอพาร์ทเมนท์  
ติดต่อพวกเขาได้

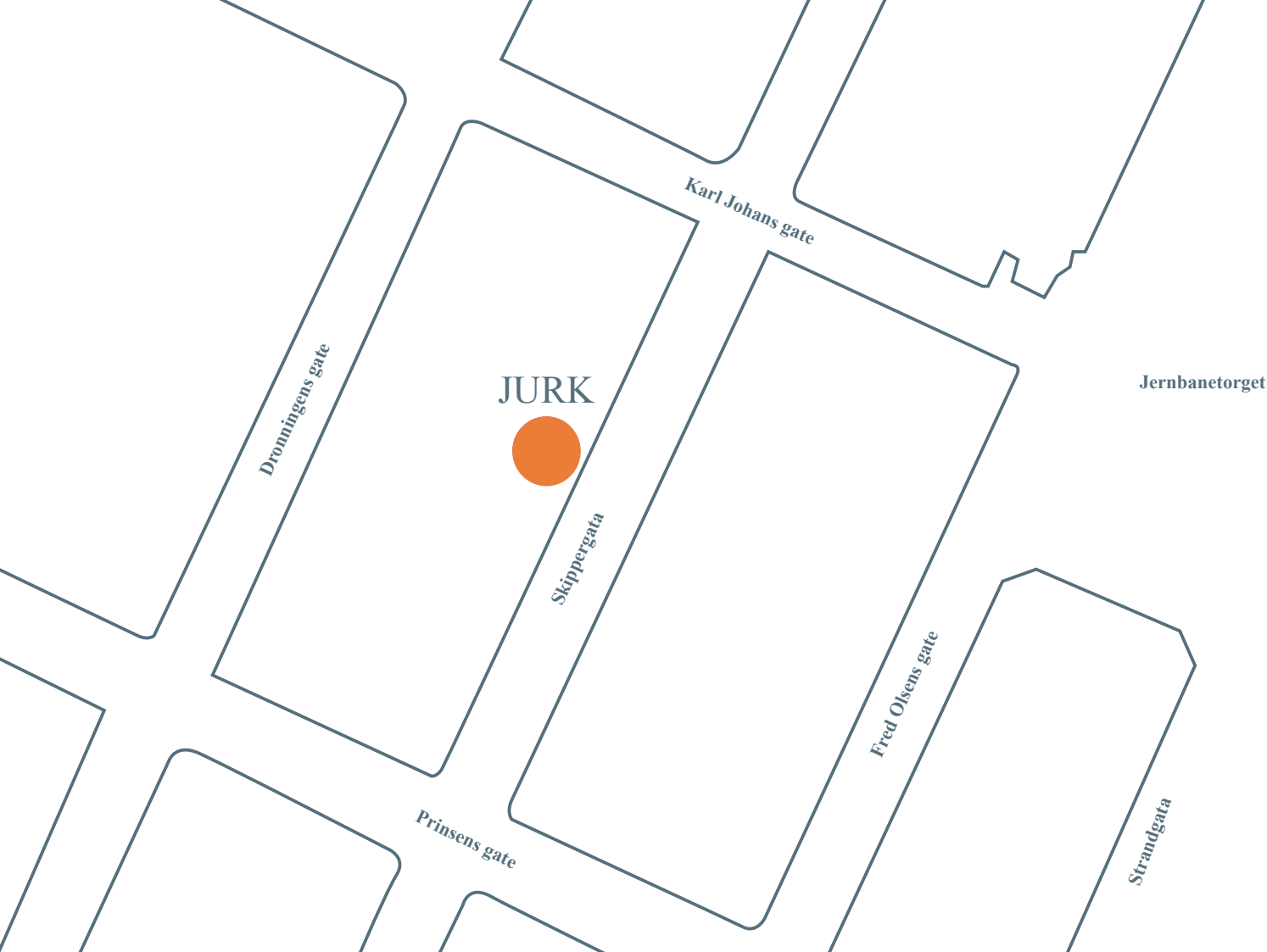
โทรศัพท์ Caritas Norge: 23 33 43 60

โทรศัพท์ Caritas ศูนย์อพาร์ทเมนท์: 40 42 84 60

อยู่: Storgata 38, 0182 Oslo (ทางเข้าจาก  
Hausmannsgate)

อีเมล: [caritas@caritas.no](mailto:caritas@caritas.no)

เว็บไซต์: [www.caritas.no](http://www.caritas.no)



## **KONTAKT OSS**

**Telefon:  
22 84 29 50**

**Adresse:  
Juridisk rådgivning for kvinner  
Skippergata 23  
0154 Oslo**

**[www.jurk.no](http://www.jurk.no)**

