

NIE JEST PROBLEMEM TYLKO I WYŁĄCZNIE JEDNOSTKI - JEST ZAGADNIENIEM SPOŁECZNYM DOTYKAJĄCYM KAŻDEGO Z NAS

# DYSKRYMINACJA & NIEUZASADNIONE TRAKTOWANIE RÓŻNICUJĄCE

Informacje o  
dyskryminacji  
traktowaniu różnicującym  
przeznaczone dla  
mężów zaufania

Równouprawnienie jako pojęcie  
opracowane przez organizację FIU we  
współpracy z organizacją związkową  
3F i duńskim Ministerstwem ds.  
Imigrantów, Integracji oraz ds.  
Sytuacji Mieszkaniowej

# SPIS TREŚCI

Słowo wstępne	3
Czy jest dyskryminacja?	4
Przykłady dyskryminacji	6
Zapobieganie dyskryminacji	8
Co zrobić, gdy spotkasz się z dyskryminacją?	10

Tekst: Lærke Kamma Clausen, Susanne Fast  
Jensen i Kristine Esrom Raunkjær  
Tłumaczenie: Oversættergruppen  
Lay-out: andresen design

Więcej informacji- prosimy o kontakt z konsultantem  
Anthony Sylvester, anthony.sylvester@sf.dk  
lub Kristine E. Raunkjær, krer@danskmetal.dk  
Wydane przez: FIU-Ligestilling  
Możliwość pobrania tekstu na stronie:  
[www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk)



# SŁOWO WSTĘPNE

Mimo że dyskryminacja i traktowanie różnicujące jest zakazane przepisami prawa, pojęcia te są nadal żywe we współczesnej Danii. Niezależnie czy są one zamierzone czy też nie, ból i uraz psychiczny pozostaje ten sam. Pojęcia te mają także poważne konsekwencje społeczne, ponieważ dyskryminacja stwarza rozłam i poczucie zagrożenia.

Każda jednostka i każdy człowiek chciałby wykorzystywać swoje umiejętności zawodowe by móc samodzielnie się utrzymać. Takie działania nie powinny nigdy być ograniczane barierami społecznymi, przesądami i dyskryminacją. Wszyscy powinni mieć równe możliwości do podjęcia pracy, zdobycia wykształcenia i otrzymywania odpowiedniego wynagrodzenia – pracując jednocześnie w godnych warunkach pracy.

Jednym z najważniejszych zadań dla osób będących mężami zaufania i dla pracowników związków zawodowych jest udzielanie porad i pomocy ludziom, którzy zwracają się do nich z problemem. Dotyczy to także sytuacji, gdzie pracownicy czują się dyskryminowani i są nierówno traktowani. Dyskryminacja to bardzo wrażliwe zagadnienie zarówno dla osoby dyskryminowanej jak i dla osób stosujących dyskryminację. Różne sytuacje muszą mieć miejsce, zanim sprawa o dyskryminację zostanie wniesiona przed sąd. Zasadniczą kwestią jest, by mąż zaufania kontrolując prawidłowość funkcjonowania miejsca pracy także odnosił się do w/w zagadnień i ich występowania.

Niniejsza ulotka prezentuje przykłady dyskryminacji, zawiera informacje o postępowaniu sądowym i inicjatywach zapobiegających dyskryminacji. Folder przeznaczony jest dla pracowników jak i organizacji związkowych. Ulotka kładzie główny nacisk na dyskryminację z powodu rasy, koloru skóry, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii i wiary/wyznania. Mając nadzieję, że dla każdego człowieka, niezależnie od jego pochodzenia, poglądów itp. znajdzie się miejsce pracy, w którym nigdy nie będzie dyskryminowany lub narażony na traktowanie różnicujące, życzymy przyjemności płynącej z lektury poniższego folderu.

Równouprawnienie według organizacji FIU 2016

# CZYM JEST DISKRYMINACJA?

Dyskryminacja zwana jest często nieuzasadnionym traktowaniem różnicującym. Oba zjawiska są prawnie zabronione w Danii. Taki zapis wynika min. z ustawy o zakazie traktowania różnicującego na rynku pracy (Ustawa o traktowaniu różnicującym), Ustawą o równym traktowaniu mężczyzn i kobiet pod względem zatrudnienia (Ustawa o równym traktowaniu). Obydwie ustawy obejmują zakaz bezpośredniego i pośredniego traktowania różnicującego, szykan oraz instrukcję o traktowaniu różnicującym.

Ustawa o traktowaniu różnicującym oraz ustawa o równym traktowaniu obowiązuje w stosunkach pracy i zatrudnienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem lub między osobą ubiegającą się o dane stanowisko i pracodawcą. Jej zapisy obowiązują także w sytuacji, gdy kierownik pasywnie przygląda się sytuacji, w której jeden z pracowników narażony jest na dyskryminację.

W ustawie o różnicującym traktowaniu zakaz jego stosowania dotyczy poniższych pojęć tj.:

- rasa
- kolor skóry
- religia lub wyznanie wiary
- poglądy polityczne
- orientacja seksualna
- wiek
- upośledzenie
- narodowość, pochodzenie społeczne lub etniczne

W ustawie o równouprawnieniu zakaz stosowania traktowania różnicującego odnosi się do:

- płci



### **Czym jest rasa?**

Przez pojęcie rasy rozumie się ogólną przynależność do grupy osób, która definiowana jest na podstawie cech wyglądu fizycznego, w tym koloru skóry:

### **Czym jest pochodzenie etniczne?**

Przez pojęcie pochodzenia etnicznego rozumie się ogólną przynależność do grupy osób, które definiowane są na podstawie wspólnego języka, historii, tradycji, pochodzenia, tła kulturowego lub pochodzenie geograficznego..

### **Czym jest narodowość?**

Poprzez pojęcie narodowości rozumie się obywatelstwo posiadane przez daną osobę.

### **Czym jest religia i wiara?**

Przez pojęcie religii rozumie się przywiązanie osoby do uznanej religii jak np. Islam lub Chrześcijaństwo, zaś wiara jest szerszym pojęciem, które obejmuje przekonanie, które dana osoba akceptuje jako prawdziwe. Występuje wiele kierunków wiary jak np. Hare Kryszna.

### **Bezpośrednie traktowanie różnicujące ma miejsce, gdy:**

dana osoba jest, będzie lub była traktowana gorzej niż inna w danej sytuacji.

### **Pośrednie traktowanie różnicujące ma miejsce, gdy:**

pozornie neutralna decyzja, kryterium lub inna praktyka stawia jedną osobę niżej od drugiej- o ile dana decyzja, warunek lub praktyka nie są obiektywnie uzasadnione przez przepisy prawa.

### **Szykany mają miejsce, gdy:**

występuje niepożądane zachowanie, mające na celu lub naruszające godność i wartość drugiego człowieka tworząc w ten sposób wrogie, poniżające i hańbiące otoczenie.

### **Decyzje mające charakter traktowania różnicującego występują w sytuacji, gdy:**

· jedna osoba wydaje instrukcje o charakterze traktowania różnicującego drugiej osobie.

Na następnej stronie można zapoznać się z przykładami bezpośredniego o pośredniego traktowania różnicującego, szykan i instrukcji wydawanych celem poniżania innych osób.

Z pełną treścią ustaw można zapoznać się na stronie: [www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)



## PRZYKŁADY DYSKRYMINACJI

	<b>Bezpośrednia</b>	<b>Pośrednia</b>	<b>Szykany</b>	<b>Dyskryminujące polecenia</b>
<b>Rasa/kolor skóry</b>	Technikum, które na życzenie pracodawcy nie przesyłania uczniów i praktykantów o „skośnych oczach”.	Dochodzi do przejścia przedsiębiorstwa, zaś wszystkie osoby o tle „orientalnym” otrzymają wypowiedzenia.	Kolega z Afryki nazywany jest innych szympansem.	Dyrektor centrum pracy wydaje decyzję, by pracownicy, stosując się do wymagań pracodawców, oferowali zatrudnienie tylko „białym”.
<b>Religia/wiara</b>	Osoba ubiegająca się o pracę, mająca chustę na głowie, nie zostaje zatrudniona w przedszkolu, ponieważ powiedziała, że pości podczas ramadanu.	Mężczyzna pochodzenia żydowskiego zostaje zatrudniony w magazynie. W pierwszy dzień stawia się w pracy z jarmułką. Następnie zostaje wprowadzony zakaz noszenia nakryć głowy.	Osoba pochodzenia muzułmańskiego jest obmawiana, obrażana lub izolowana z tego tytułu.	Dyrektor księgarni chrześcijańskiej wydaje decyzję, że przyszła sprzątaczką ma być chrześcijanką.
<b>Poglądy polityczne</b>	Osoba szukająca pracy nie znajduje jej, ponieważ ma inne przekonania polityczne niż pracodawca.	Na rozmowie o pracę osoba ubiegająca się o nią jest pytana o swój stosunek do duńskiego rządu.	Osoba jest ignorowana i izolowana z powodu innych poglądów politycznych.	Dyrektor informuje kierownika działu, że dany pracownik nie będzie brał udziału w kursie, ponieważ przynależy do danej partii politycznej.
<b>Orientacja seksualna</b>	Pracodawca nie chce zatrudnić „lesbijki” chcąc chronić ją przed mobbingiem.	Szef uzasadnia swoją decyzję o niezatrudnieniu danej osoby jej zbyt męskim wyglądem i strojem, który nie pasuje do wizerunku firmy.	Mechanik ujawnia, że jest homoseksualistą. Jego przełożony wykazuje przed innymi pogardę i wyraża obraźliwe poglądy dotyczące homoseksualistów. Nazywa mechanika „lesbą”.	Dyrektor informuje kierownika działu o przeprowadzeniu czystek „wśród pedziów” podczas kolejnej fali zwolnień.

# PRZYKŁADY DYSKRYMINACJI

	<b>Bezpośrednia</b>	<b>Pośrednia</b>	<b>Szykany</b>	<b>Dyskryminujące polecenia</b>
<b>Wiek</b>	Pracodawca wysłał wszystkich pracowników na kurs poza jednym uzasadniając, że niedługo przechodzi na emeryturę.	W ofercie pracy firma poszukuje tylko osób młodych.	Koledzy stosują konsekwentnie mobbing wobec najmłodszego kolegi.	Dyrektor informuje kierownika, że pracownicy powyżej 58 roku życia nie będą uczestniczyć w kursie.
<b>Upośledzenie</b>	Osoba na wózku zostaje zwolniona, ponieważ klienci nie chcą być obsługiwani przez osobę upośledzoną.	Oferta osoby szukającej pracy, która ma niepełne władne ręce, zostaje odrzucona, ponieważ nie może ona pracować przy komputerze. Dana osoba może jednak korzystać z komputera posiadającego odpowiednią klawiaturę. Dana osoba posiada ponadto wszystkie inne wymagane kwalifikacje.	Koledzy nazywają konsekwentnie kolegę cierpiącego na epilepsję „paralitykiem”.	Dyrektor informuje kierowników, że mają tylko zatrudniać osoby, które mogą podjąć pracę natychmiastowo-tzn. bez obowiązku dopasowania stanowiska pracy do potrzeb osób upośledzonych.
<b>Narodowość/ pochodzenie etniczne</b>	Pracodawca nie zatrudnia osoby pochodzenia tureckiego, ponieważ klienci chcą być obsługiwani przez „Duńczyków”.	Pracodawca nie zatrudnia pracownika z zagranicy do prac przy sprzątaniu uzasadniając, że dana osoba mówi z akcentem.	Osoba nazywana jest przez swoich kolegów i kierownika „arabskim wielbłądem”.	Przełożony informuje team lidera by nie zatrudniał więcej „Filipińczyków”.
<b>Pochodzenie społeczne</b>	Pracodawca nie zatrudnia osoby ubiegającej się o pracę ze względu na posiadanie określonego kodu pocztowego.	Duża grupa osób z tego samego obszaru zamieszkania nie dostaje kredytu bankowego.	Grupa kolegów nazywa osobę „świnia z getta”.	Kierownik działu informuje jednego z pracowników o niezatrudnianiu osób z określonej dzielnicy.
<b>Płeć</b>	Mężczyzna i kobieta wykonują tę samą pracę, jednak mężczyzna otrzymuje wyższe wynagrodzenie.	Kobieta nie zostaje zatrudniona na stanowisku strażaka, ponieważ jest niewystarczająco silna.	Pracownik jest szykanowany z powodu wyboru stroju i fryzury, ponieważ jest transseksualistą.	Dyrektor działu prosi kierownika o zatrudnienie „ładnej kobiety”.



# ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI

Przepisy prawa stanowią, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za dyskryminację na miejscu pracy. Ma on także obowiązek zagwarantowania prawidłowości funkcjonowania miejsca pracy pod względem fizycznym jak i psychicznym. Mąż zaufania i przedstawiciel pracowników odgrywa także ważną rolę w zapobieganiu dyskryminacji oraz nieuzasadnionego traktowania różnicującego. Mężowe zaufania muszą także zwracać uwagę, czy sami nie przyczyniają się do różnicującego i dyskryminującego traktowania.

Muszą oni angażować się w walkę z dyskryminacją na wielu płaszczyznach. Powinni pracować nad rozwojem kultury organizacyjnej, która aktywnie zapobiega dyskryminacji. Poniżej podajemy przykłady zapobiegania dyskryminacji.

## Wyznaczaj jasne i klarowne linie działania i postępowania

Podejmij kwestię dyskryminacji podczas prac komisji ds. współpracy (SU/LSU/MED) lub na spotkaniu z dyrekcją i przedyskutuj wszystkie formy dyskryminacji. Opracuj konieczne wytyczne postępowania w zakresie:

- Polityka różnorodności, równouprawnienia i zapobiegająca dyskryminacji
- Wytyczne dotyczące umiejętności rozwiązywania konfliktów
- Procedury dotyczące postępowania z dyskryminacją i różnicującym traktowaniem
- Kodeks postępowania
- Wytyczne określające klarowne obszary odpowiedzialności i jasnych oczekiwań wobec pracowników. Są to ważne kwestie m.in. w związku ze zmianą organizacji pracy np. nowa technologia, restrukturyzacja, brak zasobów.

## Bądź bardziej uważny

Patrząc i rejestrując praktyki różnicujące stale uczysz się łamać zasady myślenia zwyczajowego. Pytanie: „Czy czasem sam nie dyskryminuję innych?” postawisz sobie w momencie, gdy najprawdopodobniej jak większość z nas stwierdzisz, że masz uprzedzenia. Posiadanie uprzedzeń to nie to samo co traktowanie różnicujące. Jeśli będziesz miał wiedzę na temat swych uprzedzeń będzie Ci łatwiej je pokonać, nie dać się im zdominować i tym samym nie traktować ludzi w różny sposób. Spróbuj zwrócić uwagę, w jaki sposób twoje miejsce pracy funkcjonuje pod względem społecznym. Jak np. przebiega przerwa obiadowa? Czy są wszyscy, czy ktoś nie jest izolowany? Dlaczego tak jest?

Zwróć uwagę na tzw. „ślepe zaułki”. Spróbuj przysłuchać się grupie mniejszościowej lub tej, która doznała traktowania różnicującego. W ten sposób wyrobisz sobie o nich obiektywne zdanie.

## **Rozmawiaj o tematach tabu i zwyczajowych sposobach myślenia**

Rozmawiaj o tematach tabu i zwyczajowych sposobach myślenia. Środowisko pracy, w którym występuje dyskryminacja, jest często ignorowane, a sprawy są „zamiatane pod dywan” za pomocą komentarzy takich jak:

*”To typowy duński humor”*

*”Nie mamy nic na myśli mówiąc tak”*

*”Ludzie nie powinni być tak wrażliwi na swoim punkcie”*

*”Jeśli nie możesz znieść zapachu w piekarni, znajdź inną pracę.”*

Rozmawiaj o dowcipach, przezwiskach, podziale pracy i dodatkach płacowych w świetle problemu traktowania różnicującego.

## **Ustal granice i naucz się odmawiać**

Jeśli jako przedstawiciel środowiska pracy, mąż zaufania lub kolega spotkasz się z dyskryminacją w miejscu pracy, np. w postaci obrażających dowcipów lub przezwisk dotyczących koloru skóry, płci lub orientacji seksualnej, dla kultury panującej w miejscu pracy ważną rzeczą jest, byś reagował i sam ustalał jasne granice.

Jako osoba wybrana na stanowisko męża zaufania i przedstawiciela pracowników tworzysz modelową rolę „do naśladowania”. Jeśli nie będziesz szedł na czele walki przeciwko dyskryminacji i nie będziesz umiał odmawiać, nie możesz oczekiwać, że inni tak będą czynić.

# **CO ZROBIĆ, GDY SPOTKASZ SIĘ Z DYSKRYMINACJĄ?**

Pracodawca ma obowiązek zagwarantować, że na miejscu pracy nie będą występowały praktyki dyskryminujące. Przedstawiciel środowiska pracy i mąż zaufania ponoszą odpowiedzialność za reagowanie, jeśli takie sytuacje będą miały miejsce. Z tego względu osoby wybrane na stanowiska mężów zaufania oraz związki zawodowe muszą być w stanie udzielić pomocy i porad osobom, które były dyskryminowane.

Jeśli jako przedstawiciel środowiska pracy lub mąż zaufania otrzymasz informację od kolegi, który uzna, że był dyskryminowany, dalszy bieg i postępowanie w sprawie można podzielić na następujące fazy:

### **Faza nr 1. Naświetlenie przebiegu zdarzenia.**

Ważną rzeczą jest stworzenie jasnego obrazu sprawy, oczywiście na tyle, ile jest to możliwe. Zasadniczą kwestią jest otrzymanie przez przedstawiciela środowiska pracy/męża zaufania podczas rozmowy z daną osobę opisu konkretnych zdarzeń, które stanowią tło sytuacyjne.

Jeśli rozmowa zakończy się stwierdzeniem, że być może jest mowa o dyskryminacji, należy skontaktować się z sekretarzem związkowym w lokalnym związku zawodowym w celu stworzenia dalszego planu postępowania w sprawie.

Jeśli jednak posiadasz jakiegokolwiek wątpliwości, czy w danej sytuacji jest mowa o dyskryminacji, musisz skontaktować się ze związkiem zawodowym, który skonsultuje sprawę z prawnikami związkowymi, jeśli okaże się konieczne przeprowadzenie dodatkowej oceny.

### **Faza nr 2: Zbieranie dowodów.**

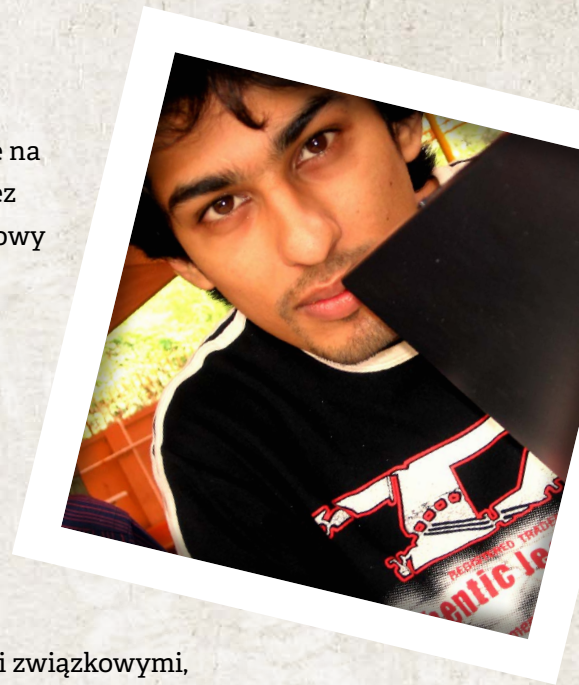
W sprawach o dyskryminację obowiązują szczególne przepisy dotyczące świadectwa dowodowego. Przedstawiciel środowiska pracy oraz sekretarz związkowy może poinformować i udzielić porad członkom związków zawodowych odnośnie:

- Nagrywanie rozmów: Używaj telefonu komórkowego do nagrywania rozmów. Nie musisz mówić, że nagrywasz rozmowę, dopóki sam jesteś w miejscu, gdzie przeprowadzana jest rozmowa.
- Zagwarantuj, by skarga została złożona na piśmie
- Zbieraj świadków. W niektórych sprawach trudno jest odróżnić głupią uwagę od dyskryminacji. Dlatego ważną rzeczą jest, by każdy reagował na głupie uwagi. Jeśli takie uwagi będą się powtarzały, istnieje większe prawdopodobieństwo, że w takim przypadku jest mowa o dyskryminacji.

**PAMIĘTAJ:** jakakolwiek wątpliwość zawsze wyjdzie osobie dyskryminowanej na dobre! Oznacza to, że należy zawsze uwzględniać uczucia drugiej osoby.

### **Faza nr 3: Złożenie wniosku w sprawie 3.**

Jeśli przedstawiciel związku zawodowego i osoba, która jest stroną sprawię są zgodne, że należy złożyć wniosek w sprawie, wówczas to związek zawodowy przejmuje dalszy bieg sprawy. Podstawę prawną wraz z informacjami na temat dalszego postępowania można uzyskać w siedzibie związku zawodowego.



Informuj daną osobę o postępach w sprawie. Jeśli przebieg sprawy „odbija” się na samopoczuciu psychicznym danej osoby, należy skierować ją do lekarza.

Dyskryminacja nie została ujęta w umowach zbiorowych lecz w podstawie i przepisach prawa. Sprawy dotyczące traktowania różnicującego nie przechodzą przez standardowe procedury sądowe. Rozpatrywane są przez Komisję ds. Równego Traktowania lub prokuraturę. Związki zawodowe mogą prowadzić sprawy ich członków przed w/w Komisją.

### **Czym jest Komisja ds. Równego Traktowania?**

Komisja ds. Równego Traktowania zajmuje się skargami dotyczącymi traktowania różnicującego i dyskryminacji na rynku pracy z powodu rasy, koloru skóry, religii, wiary, poglądów politycznych, orientacji seksualnej, wieku, upośledzenia, narodowości, pochodzenia społecznego i etnicznego oraz płci. Komisja składa się z 3 sędziów oraz 9 ławników prawnych. Decyzje Komisji są końcowe i wiążące dla stron w sprawie. Komisja w niektórych przypadkach może wydać decyzję, w której strona pokrzywdzona jest uprawniona do zadośćuczynienia finansowego.

### **Kto może złożyć skargę do Komisji?**

Każdy, kto uważa, że został narażony na zróżnicowane traktowanie, może złożyć skargę do Komisji. Jest to bezpłatne. W przypadku bycia członkiem związku zawodowego skarga musi najpierw przejść przez procedury związkowe.

Więcej informacji na temat Komisji ds. Równego Traktowania na stronie [www.ligebehandlingsnaevnet.dk](http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk)

Instytut Praw Człowieka udziela porad i prowadzi sprawy dotyczące dyskryminacji. Z Instytutem można skontaktować się telefonicznie w każdy wtorek i czwartek w godz. 10:00-12:00 i 13:00-15:00 pod numerem: +45 32 69 86 66 oraz drogą elektroniczną [ligebehandling@humanrights.dk](mailto:ligebehandling@humanrights.dk)

Więcej informacji na temat Instytutu Praw Człowieka na stronie [www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)

Jeśli potrzebujesz anonimowej porady należy skontaktować się z Dokumentations- og Rådgivningscenteret om Racediskrimination (DRC) pod numerem +45 35 36 38 50 poniedziałek godz. 17:00-19:00 oraz wtorek godz. 12.00-15.00. W poniedziałek jest możliwość spotkań bezpośrednich.

Więcej informacji o DRC na stronie [www.drcenter.dk](http://www.drcenter.dk)

ER IKKE DEN ENKELTES PROBLEM - MEN ET FELLES FAGLIGT ANLIGGENDE

# DISKRIMINATION & USAGLIG FORSKELSBEHANDLING

Vejledning om  
diskrimination  
og usaglig  
forskelsbehandling  
til tillidsvalgte

FIU-Ligestilling  
i samarbejde med 3F og  
Udlændinge-, Integrations-  
og Boligministeriet

# INDHOLD

Hvad er diskrimination? 4

Eksempler på diskrimination 6

Forebyggelse af diskrimination 8

Når der er en sag 10

Tekst: Lærke Kamma Clausen, Susanne Fast  
Jensen og Kristine Esrom Raunkjær

Oversættelse: Oversættergruppen

Lay-out: andresen design

Hvis du vil vide mere kontakt konsulent

Anthony Sylvester, [anthony.sylvester@3f.dk](mailto:anthony.sylvester@3f.dk) eller

Kristine E. Raunkjær, [krer@danskmetal.dk](mailto:krer@danskmetal.dk)

Udgivet af FIU-Ligestilling

Kan downloades på [www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk)



# FORORD

Selvom diskrimination og usaglig forskelsbehandling er forbudt ved lov, forekommer det stadig i dagens Danmark. Uanset om det er tilsigtet eller utilsigtet, er smerten og konsekvenserne for den enkelte stadig den samme. Det har også alvorlige samfundsmæssige konsekvenser, da diskrimination skaber splittelse og utryghed.

Det enkelte menneskes ønske om at bruge sin arbejdsevne, og så vidt mulig blive selvforlørgende, må aldrig forhindres og begrænses af barrierer, fordomme og diskrimination. Alle skal have lige muligheder for job, uddannelse og ordentlige løn- og arbejdsforhold.

En af de væsentlige opgaver for tillidsvalgte og ansatte i fagbevægelsen er at være i stand til at kunne rådgive og bistå et medlem, som henvender sig med et problem. Det gælder også i sager, hvor medlemmer oplever diskrimination og usaglig forskelsbehandling. Diskrimination er et meget følsomt emne både for den diskriminerede, og de der diskriminerer. Der skal meget til, før en kollega rejser en sag om det. Derfor er det vigtigt, at tillidsvalgte har fokus på området, både til daglig på arbejdspladsen og i forbindelse med behandlingen af henvendelser fra medlemmerne.

Denne pjece giver eksempler på diskrimination, information om sagsgange og forebyggelsesinitiativer til brug på arbejdspladsen og i fagforeningerne. Pjecens hovedfokus er diskrimination på baggrund af race, hudfarve, etnisk- og national oprindelse, religion og tro. Med håbet om, at I vil være med til at sikre arbejdspladser, hvor der er plads til alle, og som er fri for diskrimination og usaglig forskelsbehandling, ønsker FIU-Ligestilling god læselyst.

FIU- Ligestilling 2016

# HVAD ER DISKRIMINATION?

Diskrimination kaldes også usaglig forskelsbehandling, og begge dele er forbudt i Danmark. Det bl.a. ifølge af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (Forskelsbehandlingsloven) og Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse (Ligebehandlingsloven). Begge love indeholder forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og instruks om forskelsbehandling.

Forskelsbehandlingsloven og Ligebehandlingsloven gælder i ansættelsesrelationer mellem en arbejdsgiver og en medarbejder og mellem en ansøger til en stilling og en arbejdsgiver. De gælder også, hvis en leder ser passivt til, at en medarbejder udsættes for diskrimination.

I Forskelsbehandlingsloven gælder forbud mod usaglig forskelsbehandling begrundet i:

- race
- hudfarve
- religion eller tro
- politisk anskuelse
- seksuel orientering
- alder
- handicap
- national, social eller etnisk oprindelse

I Ligebehandlingsloven gælder forbud mod usaglig forskelsbehandling begrundet i:

- køn





### **Hvad er race?**

Ved race forstås et generelt tilhørsforhold til en gruppe af personer, som er defineret på grundlag af fysiske kendetegn, herunder hudfarve.

### **Hvad er etnisk oprindelse?**

Ved etnisk oprindelse forstås et generelt tilhørsforhold til en gruppe af personer, som er defineret på grundlag af fælles sprog, historie, traditioner, kulturel baggrund eller geografisk oprindelse.

### **Hvad er national oprindelse?**

Ved national oprindelse forstås det statsborgerskab en person har.

### **Hvad er religion og tro?**

Ved religion forstås en persons tilknytning til en anerkendt religion som f.eks. Islam eller Kristendom, imens tro er et bredere begreb, der dækker over en overbevisning, som en person accepterer som sand. Der findes mange trosretninger som f.eks.

Hare Krishna.

### **Der er tale om direkte forskelsbehandling, når:**

en person behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

### **Der er tale om indirekte forskelsbehandling, når:**

en tilsyneladende neutral bestemmelse, et kriterium eller en praksis stiller en person ringere end andre personer – medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål.

### **Der er tale om chikane, når:**

en uønsket optræden finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

### **Der er tale om instruks om forskelsbehandling, når:**

en person udstikker en instruks om at forskelsbehandle en person.

På næste side kan du se eksempler på direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og instruktion til forskelsbehandling.

Du kan læse de fulde lovtekster på [www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk).



# EKSEMPLER PÅ DISKRIMINATION

	Direkte	Indirekte	Chikane	Instruktion i diskrimination
<b>Race/hudfarve</b>	En teknisk skole, der efterkommer ønsket fra arbejdsgiver om ikke at sende 'skævejede' elever til praktikpladser.	En arbejdsplads skal lave virksomhedsoverdragelse og alle med "orientalsk" baggrund bliver opsagt.	En afrikansk kollega bliver kaldt chimpansen af sine kollegaer.	En leder i jobcenteret giver besked til medarbejderne om at efterkomme ønsker fra arbejdsgivere, der vil have en 'hvid' medarbejder.
<b>Religion/tro</b>	En ansøger med tørklæde bliver ikke ansat i en børnehave, fordi hun har fortalt, at hun faster under ramadanen.	En jødisk mand bliver ansat på et lager. Første dag møder han op med kalot, hvorefter et hatteforbud bliver indskrevet i beklædningsregelementet.	En person bagtales, generes og isoleres af sine kollegaer, fordi hun er muslim.	En leder i en kristen boghandel melder ud, at den rengøringsmedarbejder, der skal ansættes, skal være kristen.
<b>Politisk anskuelse</b>	En ansøger får ikke jobbet, da hun har en anden politisk overbevisning end arbejdsgiveren.	Til en jobsamtale bliver en ansøger spurgt om sit forhold til den danske regering.	En person ignoreres og holdes uden for almindeligt samvær på grund af hendes politiske anskuelse.	En direktør meddeler en afdelingsleder, at en ansat ikke skal på kursus på grund af medlemskab i et bestemt politisk parti.
<b>Seksuel orientering</b>	En arbejdsgiver vil ikke ansætte en lesbisk kvinde for at beskytte hende mod mobning.	En chef giver som begrundelse for ikke at ansætte en person, at hans fremtoning og tøjstil ikke er tilstrækkelig maskulin, og han derfor ikke passer ind i firmaets image.	En mekaniker springer ud som homoseksuel. Efterfølgende giver mesteren over for andre på arbejdspladsen udtryk for stærkt nedladende holdninger til homoseksuelle og omtaler nu mekanikeren som 'betonlebbe' blandt kollegaerne.	En direktør giver sin afdelingsleder besked på at 'rydde op på bøsse-rækken' i den igangværende fyrringsrunde.

# EKSEMPLER PÅ DISKRIMINATION

	Direkte	Indirekte	Chikane	Instruktion i diskrimination
<b>Alder</b>	En arbejdsgiver sender alle medarbejdere på kursus bortset fra én med begrundelsen, at hun snart går på pension.	I et stillingsopslag efterspørger en virksomhed nyuddannede.	Kollegaerne mobber konsekvent den yngste kollega.	En direktør meddeler en afdelingsleder, at medarbejdere over 58 år ikke skal på kursus.
<b>Handicap</b>	En kørestolsbruger fyres med begrundelsen, at kunderne ikke bryder sig om at blive betjent af en handicappet.	En ansøger, der er delvis lam i armene, afvises, fordi han ikke kan bruge computer. Men ansøger kan godt bruge computer, med hjælp fra et særligt tastatur og har de øvrige kvalifikationer.	Kollegaerne omtaler konsekvent en kollega med epilepsi som 'spasseren'.	En leder melder ud til mellemledere, at der kun skal ansættes medarbejdere, der kan starte med det samme – altså uden mulighed for at tilpasse arbejdspladsen til en ansøger med handicap.
<b>National oprindelse/ etnisk oprindelse</b>	En arbejdsgiver afviser at ansætte personer med tyrkisk oprindelse, fordi kunderne bedst kan lide at blive betjent af 'danskere'.	En arbejdsgiver afviser en udenlandsk ansøger til et rengøringsjob med den begrundelse, at den pågældende taler med accent.	En person omtales af sine kollegaer og daglig leder som den 'arabiske kamel'.	En overordnet giver en teamleder besked på ikke at ansætte flere filippinere.
<b>Social oprindelse</b>	En arbejdsgiver udelukker ansøgere med et bestemt postnummer.	En stor gruppe personer fra det samme boligområde får nej til et lån i banken.	En flok kollegaer kalder en person for 'ghetto-svin'.	En afdelingsleder giver besked til en mellemleder om ikke at ansætte flere personer fra et bestemt belastet boligområde.
<b>Køn</b>	En mand og en kvinde udfører det samme stykke arbejde, men manden får mere i løn end kvinden.	En kvinde afvises som brandmand med henvisning til, at hun ikke er tilstrækkelig stærk.	En medarbejder chikaneres med sit tøjvalg og frisure som følge af at han er transkønnet.	En afdelingsleder beder en kontorleder om at ansætte 'en smuk kvinde'.

# FOREBYGGELSE AF DISKRIMINATION

I lovgivningen er det understreget, at det er arbejdsgiverens ansvar, at der ikke diskrimineres på arbejdspladsen, ligesom det på arbejdsmiljøområdet også er arbejdsgiverens ansvar at sikre et ordentligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Men arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten har også en vigtig rolle, når det handler om at forebygge diskrimination og diskutere, hvad usaglig forskelsbehandling er. De tillidsvalgte skal også være opmærksom på, om de selv utilsigtet bidrager til usaglig forskelsbehandling.

Der skal sættes ind på mange fronter for at forebygge diskrimination. Det gør man ved at udvikle en organisationskultur, som aktivt modvirker diskrimination. Få inspiration fra nedenstående.

## Sæt klare retningslinjer

Tag emnet diskrimination op i samarbejdsudvalget (SU/LSU/MED) eller med ledelsen og diskuter alle diskriminationsformerne. Arbejd for, at der udarbejdes:

- Mangfoldigheds-, ligestillings- og anti-diskriminationspolitikker
- Retningslinjer for konflikthåndtering
- Procedurer for håndtering af diskrimination og usaglig forskelsbehandling
- Et adfærdskodeks
- Retningslinjer for de ansattes ansvarsområder og klare forventninger i forhold til de ansatte. Det er bl.a. vigtigt i forbindelse med ændringer i arbejdets organisering, f.eks. ved ny teknologi, omstrukturering eller ressourcemangel.

## Bliv mere opmærksom

Det at se og opdage forskelsbehandling er en læreproces og handler også om at bryde vanetænkning. Spørgsmålet, diskriminerer jeg?, vil opstå på et tidspunkt. Du vil sandsynligvis ligesom de fleste andre finde ud af, at du har fordomme. At have fordomme er ikke det samme som at forskelsbehandle. Men man bliver klogere af at undersøge sine fordomme, så man ikke lader sig styre af dem og derved kommer til at forskelsbehandle. Prøv at være opmærksom på, hvordan din arbejdsplads fungerer socialt. Hvordan foregår f.eks. i frokostpausen? Er alle med, eller er der nogen, der holdes udenfor? Og hvorfor er det sådan?

Vær opmærksom på de blinde vinkler. Hvis du ikke selv har prøvet at tilhøre en minoritetsgruppe eller har oplevet usaglig forskelsbehandling, så kan du have et par blinde vinkler for forskelsbehandling af andre.

## Diskuter tabuer og vanetænkning

Diskuter tabuer og vanetænkning. Et diskriminerende arbejdsmiljø bliver ofte fejlet ind under gulvtæppet med kommentarer som:

*"Det er den danske humor"*

*"Vi mener jo ikke noget med det"*

*"Folk skal ikke være så ømskindede"*

*"Hvis man ikke kan tåle duften i bageriet, må man finde sig et andet arbejde."*

Diskuter vittigheder, øgenavne, arbejdsfordeling og løntillæg i lyset af en eventuel usaglig forskelsbehandling.

## Sæt grænser og sig fra

Når du som arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller kollega møder diskrimination på din arbejdsplads, f.eks. i form af krænkende vittigheder eller øgenavne om hudfarve, køn eller seksualitet, er det vigtigt for kulturen på arbejdspladsen, at du selv er med til at sætte klare grænser.

Du som tillidsvalgt og arbejdsmiljørepræsentant er en rollemodel for dine kollegaer. Går du ikke forrest i kampen mod diskrimination og siger fra, kan du ikke forvente, at andre gør det.

# NÅR DER ER EN SAG

Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at der ikke foregår diskrimination, og det er arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentantens ansvar at gribe ind, hvis der foregår diskrimination. Derfor skal tillidsvalgte og fagforeninger være i stand til at rådgive og bistå et medlem, som oplever diskrimination.

Når du som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant får en henvendelse fra en kollega, der oplever sig udsat for diskrimination, kan den videre proces inddeles i nedenstående faser:

## 1. fase: Belysning af hændelsesforløbet

Det er vigtigt at få skabt et så klart billede af sagen som muligt. Derfor er det vigtigt, at tillidsrepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanten under en samtale med medlemmet får beskrevet de konkrete situationer, der danner baggrund for, at medlemmet har taget kontakt.

Hvis samtalen munder ud i, at der kan være tale om diskrimination, kontaktes den faglige sekretær i din lokale fagforening, og der lægges en plan for sagens videre forløb.

Er du det mindste i tvivl, om der er tale om diskrimination, kan du henvende dig til din fagforening, som kan kontakte jurister i forbundet, hvis der er brug for yderligere vurdering.

## 2. fase: Indsamling af beviser

I sager om diskrimination er der særlige regler om lempet bevisbyrde, men det kan med fordel betale sig at indsamle beviser. Arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten og den faglige sekretær kan rådgive og instruere medlemmet i følgende:

- Optag samtaler: Brug mobiltelefonen til at optage samtaler. Man behøver ikke fortælle folk, at man optager en samtale, så længe man selv er til stede, der hvor samtalen foregår.
- Sørg for, at klager sker på skrift
- Sig fra – gerne med vidner. Det kan i nogle sager være svært at skelne mellem en dumsmart bemærkning og diskrimination. Derfor er det vigtigt, at medlemmet siger fra over for dumsmarte bemærkninger. For fortsætter de dumsmarte bemærkninger, er der større sandsynlighed for, at der er tale om diskrimination

HUSK, at en eventuel tvivl altid skal komme det diskriminerede medlem til gode! Det betyder, at man altid skal tage afsæt i medlemmets følelse af at være udsat

## 3. fase: Anlægning af sag

Hvis der mellem fagforeningen og det involverede medlem er enighed om, at sagen skal rejses, overtager fagforeningen sagens videre forløb. Det lovgivningsmæssige grundlag for sagen og generel råd og vejledning kan fås i forbundet.

Hold medlemmet underrettet om sagens fremgang. Har medlemmet psykiske mén i forbindelse med sagen henvis da til lægehjælp.



Diskrimination er ikke dækket i overenskomster, men af lovgivningen. Sager om forskelsbehandling kører derfor ikke gennem det fagretslige system, men via Ligebehandlingsnævnet eller domstolene. Fagforeninger kan føre sager for medlemmer ved Ligebehandlingsnævnet.

## **Hvad er Ligebehandlingsnævnet?**

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling og diskrimination inden for arbejdsmarkedet på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse og køn. Nævnet består af tre dommere og ni juridiske medlemmer. Ligebehandlingsnævnets afgørelser er endelige og bindende for parterne i sagen. Nævnet kan i visse tilfælde i afgørelsen fastsætte, at den berørte part er berettiget til en økonomisk godtgørelse.

## **Hvem kan klage til nævnet?**

Enhver, der mener han eller hun bliver usagligt forskelsbehandlet, kan klage til nævnet, og det er gratis. Er man medlem af en fagforening skal klagen som udgangspunkt gå gennem fagforeningen.

Du kan læse mere om Ligebehandlingsnævnet på [www.ligebehandlingsnaevnet.dk](http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk)

Institut for Menneskerettigheder kan rådgive og føre sager om diskrimination. Hver tirsdag og torsdag kl. 10:00-12:00 og 13:00-15:00 kan Institut for Menneskerettigheder kontaktes på tlf.: 32 69 86 66 og [ligebehandling@humanrights.dk](mailto:ligebehandling@humanrights.dk)

Du kan læse mere om Institut for Menneskerettigheder på [www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)

Har du brug for anonym rådgivning eller vejledning, kan du kontakte Dokumentations- og Rådgivningscenteret om Racediskrimination (DRC) på tlf. nr. 35 36 38 50 mandag kl. 17:00-19:00 og tirsdag kl. 12.00-15.00. Mandag er det muligt at henvende sig personligt.

Du kan læse mere om DRC på [www.drcenter.dk](http://www.drcenter.dk)