

это не проблемы отдельных лиц – это общая забота

Дискриминация и безосновательное неравноправное обращение

Руководство
для выборных
представителей
профсоюза
по вопросам
дискриминации и
безосновательного
неравноправного
обращения

Проект «FIU-
Равноправие» в
сотрудничестве
с профсоюзом ЗФ
и министерством
иммиграции, интеграции
и жилищного хозяйства

Содержание

Введение 3

Понятие дискриминации 4

Примеры дискриминации 6

Профилактика дискриминации 8

Процедура рассмотрения дел 10

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

Перевод: Oversættergruppen

Макет: andresen design

Для получения дополнительной информации связывайтесь
с консультантом Энтони Сильвестром, адрес электронной
почты: anthony.sylvester@3f.dk, или с Кристиной Е.
Раункьер, адрес электронной почты: kreg@danskmetal.dk

Издано в рамках проекта «FIU-Равноправие»

Материал можно загрузить с сайта

www.fiu-ligestilling.dk



ВВЕДЕНИЕ

Несмотря на то, что дискриминация и бесосновательное неравноправное обращение запрещены законом, они до сих пор встречаются в современной Дании. Независимо от того, происходит ли это преднамеренно или нет, отдельный человек одинаково тяжело переживает последствия такого обращения. Это также приводит к росту социальной напряженности, поскольку дискриминация способствует увеличению неравенства и незащищенности в обществе.

Ни в коем случае нельзя мешать стремлению каждого человека наилучшим образом применять свои трудовые навыки и его желанию быть в максимальной степени самодостаточным, воздвигая на этом пути барьеры, используя предрассудки и дискриминацию. У всех должны быть равные права на работу, образование и достойные условия зарплаты и труда.

Одна из главных задач представителей профсоюзов и функционеров профсоюзного движения состоит в том, чтобы оказать содействие и помочь советом члену профсоюза, обратившемуся к ним с проблемой. Это также относится к тем случаям, когда члены профсоюза подвергаются дискриминации и бесосновательному неравноправному обращению. Дискриминация является очень чувствительной темой как для того, кто подвергается дискриминации, так и для того, кто её осуществляет. Должно произойти что-то очень серьезное, чтобы коллега по работе решился обратиться с жалобой о дискриминации. Поэтому важно, чтобы представитель профсоюза уделял этой сфере деятельности пристальное внимание – как ежедневно на рабочем месте, так и в ходе рассмотрения обращений от своих членов.

В данном буклете содержатся примеры дискриминации, а также информация об особенностях ведения дел и профилактических мерах для использования на рабочих местах и в профсоюзных организациях. Особое внимание в данном буклете уделяется дискриминации, связанной с расовой принадлежностью, цветом кожи, этнической и национальной принадлежностью, с вероисповеданием и религиозными убеждениями. Мы, участники проекта «FIU-Равноправие», надеемся, что Вы внесете свой вклад в создание таких условий на работе, чтобы там не было места дискриминации и необоснованному неравноправному обращению. Желаем Вам приятного чтения.

ПОНЯТИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

Дискриминация или, как её еще называют, бесосновательное неравноправное обращение запрещена в Дании. Это следует, в частности, из Закона о запрете на неравноправное обращение на рынке труда и Закона о равноправии мужчин и женщин в вопросах занятости. В обоих законах содержится запрет на прямое или косвенное неравноправное обращение, притеснения и распоряжения дискриминационного характера.

Положения Закона о запрете на неравноправное обращение на рынке труда и Закона о равноправии мужчин и женщин в вопросах занятости касаются отношений между работодателем и сотрудником или между кандидатом на вакансию и работодателем. Сфера применения этих законов также затрагивает ситуации, когда руководитель занимает пассивную позицию по отношению к имеющей место дискриминации сотрудника.

Законом о запрете на дискриминацию на рынке труда запрещается необоснованное неравноправное обращение, связанное:

- с расовой принадлежностью;
- с цветом кожи;
- с религиозными убеждениями или вероисповеданием;
- с политическими взглядами;
- с сексуальной ориентацией;
- с возрастом;
- с наличием физических недостатков;
- с национальностью и социальным или этническим происхождением.

Законом о равноправии полов запрещается бесосновательное неравноправное обращение по признаку пола.



Что такое раса?

Под расой понимается общая принадлежность к группе лиц, характеризующихся сходством по физическим признакам, в частности, по цвету кожи.

Что такое этническая принадлежность?

Под этнической принадлежностью понимается общая принадлежность к группе лиц, характеризующихся сходством по языку, истории, традициям, культурной общности или географической принадлежности.

Что такое национальное происхождение?

Под национальным происхождением понимается гражданство определенного лица.

Что такое религия и вера?

Под религией понимается принадлежность человека к одной из общепризнанных религий, таких как, например, ислам и христианство. Вера же – это более широкое понятие, охватывающее убеждения, которые человек признает истинными. Здесь существует много направлений, как например, Харе Кришна.

Речь идет о прямом неравноправном обращении, когда:
в одинаковой ситуации с одним лицом обращались, обращаются и будут обращаться хуже, чем с другим.

Речь идет о косвенном неравноправном обращении, когда:
внешне нейтральное решение, критерий или практика ставят одно лицо в менее благоприятное положение по сравнению с другими лицами, если только это положение, условие или практика объективно не оправданы законной целью.

Речь идет о харассменте, когда:
имеет место нежелательное поведение с целью оскорбить достоинство данного лица и создать вокруг него/нее угрожающую, враждебную, оскорбительную, унижительную или неблагоприятную среду.

Речь идет о распоряжении дискриминационного характера, когда:
одно лицо дает указание или распоряжение об осуществлении мер, дискриминирующих другое лицо.

На следующей странице Вы можете ознакомиться с примерами прямого и косвенного неравноправного обращения, харассмента и распоряжений, связанных с неравноправным обращением.

Вы можете ознакомиться с полным текстом законов на сайте www.retsinformation.dk



ПРИМЕРЫ ДИСКРИМИНАЦИИ

	Прямая дискриминация	Косвенная дискриминация	Харассмент	Распоряжение дискриминационного характера
Раса/цвет кожи	Техническое училище, выполняя пожелание работодателя, не направляет к нему на практику «узкоглазых» учеников.	В результате смены владельца и кадровой реорганизации на предприятии уволили всех работников «азиатского» происхождения.	Коллеги по работе обзывают сотрудника родом из Африки «обезьяной».	Уководитель центра занятости дает указание сотрудникам удовлетворить просьбу работодателя о поиске «белого» работника.
Религия/вера	Девушке в мусульманском головном платке, пытавшейся устроиться на работу в детский сад, отказывают на том основании, что по её словам, она держит пост во время Рамадана.	Человек иудейского исповедания получил работу на складе. В свой первый рабочий день он появился в ермолке. После этого был издан приказ, запрещающий в рамках дресс-кода компании ношение головных уборов.	Коллеги по работе оговаривают, кошмарят и выталкивают из коллектива сотрудницу, потому что она мусульманка.	Руководитель христианского книжного магазина сообщает, что уборщик, которого планируют взять на работу, должен быть христианин.
Политические взгляды	Кандидат на вакансию не получает работу, поскольку не разделяет политических убеждений работодателя.	Во время собеседования при устройстве на работу кандидату задают вопрос об отношении к правительству Дании.	Человека игнорируют, с ним не общаются коллеги по причине его политических взглядов.	Директор информирует руководителя отдела о том, что сотрудник не будет отправлен на курсы из-за того, что он состоит членом определенной политической партии.
Сексуальная ориентация	Работодатель не желает принимать на работу женщину-лесбиянку во избежание преследования её со стороны коллег на рабочем месте.	В качестве обоснования отказа в приеме на работу руководитель указал, что манера поведения кандидата и стиль одежды недостаточно мужские, и поэтому он не вписывается в образ фирмы.	Механик объявил в компании, что он гей. После этого мастер в присутствии других сотрудников начинает презрительно отзываться о гомосексуалистах и в разговоре с коллегами называет механика не иначе как «бетонной лесбиянкой».	Директор дает указание руководителю отдела «избавиться от всех геев» во время очередного сокращения.

ПРИМЕРЫ ДИСКРИМИНАЦИИ

	Прямая дискриминация	Косвенная дискриминация	Притеснение	Распоряжение о дискриминации
Возраст	аботодатель отправляет на курсы всех сотрудников за исключением одного, с мотивировкой, что тому всё равно скоро на пенсию.	В объявлении на замещение вакансии предприятие указывает, что кандидат должен быть молодым специалистом.	Коллеги систематически пресуют на рабочем месте самого молодого сотрудника.	Директор информирует руководителя отдела, что сотрудники, чей возраст более 58 лет, не будут направляться на курсы.
Физический недостаток	Пользователь инвалидной коляски уволен с мотивировкой о том, что клиентам компании не нравится, что их обслуживает инвалид.	Кандидат, у которого частично парализованы руки, получил отказ, потому что он не может пользоваться компьютером. Но кандидат вполне может работать при помощи специальной клавиатуры и обладает всеми другими навыками.	оллеги постоянно обзывают своего страдающего эпилепсией коллегу «придурком».	Руководитель объявляет сотрудникам, что будут приниматься на работу только те работники, которые могут приступить к обязанностям незамедлительно (давая понять, что нет возможности подготовить рабочее место к потребностям кандидата с физическим недостатком).
Национальная принадлежность/ этническое происхождение	Работодатель отказывается брать на работу лиц турецкого происхождения, потому что клиентам больше нравится, когда их обслуживают «датчане».	Работодатель отказывает иностранному кандидату в работе по уборке помещения на том основании, что тот говорит по-датски с акцентом.	Коллеги и непосредственный руководитель обзывают сотрудника «арабским верблюдом».	Начальник дает указание руководителю отдела больше не принимать на работу филиппинцев.
Социальное происхождение	Работодатель запрещает прием на работу людей из определенных мест проживания.	Большой группе лиц из одного жилого района отказывают в кредите в банке.	Группа коллег обзывает сотрудника «свиньей из гетто».	Начальник отдела дает указание сотруднику в дальнейшем не брать на работу лиц, проживающих в определенном проблемном жилом районе.
Пол	Мужчина и женщина выполняют одну и ту же работу, но зарплата мужчины выше.	Женщине отказывают в работе пожарником на том основании, что она не достаточно сильна физически.	отрудника кошмарят коллеги за выбор одежды и прически по причине того, что он транссексуал.	Руководитель департамента просит заведующего секретариатом подобрать на работу «симпатичную женщину».

ПРОФИЛАКТИКА ДИСКРИМИНАЦИИ

В законодательстве особо отмечается, что работодатель несет ответственность за недопущение дискриминации на рабочих местах. Точно также в сфере охраны труда на производстве работодатель несет ответственность за обеспечение благоприятной физической и психологической среды на рабочем месте. Однако в вопросах профилактики дискриминации, в обсуждении того, что является безосновательным неравноправным обращением, важная роль отведена представителю профсоюза и, в частности, представителю, отвечающему за вопросы условий труда. Эти избранные представители должны также обращать внимание на то, чтобы своими собственными действиями невольно не способствовать неравноправному обращению.

Для профилактики дискриминации необходимо вести работу на многих участках. Результата можно добиться, создавая атмосферу неприятия дискриминации. Предложения ниже могут помочь Вам в работе на этом направлении.

Сформулируйте четкие задачи

Проведите совещание по вопросам дискриминации на комиссии по сотрудничеству (SU/LSU/MED) или с вашим руководством и обсудите все формы дискриминации.

Осуществите разработку:

- Принципов, обеспечивающих разнообразие, равноправие и запрет на дискриминацию;
- Рекомендаций для разрешения конфликтов;
- Порядка рассмотрения вопросов, связанных с дискриминацией и безосновательным неравноправным обращением;
- Кодекса поведения;
- Основных направлений ответственности и четких задач сотрудников. Эти вопросы имеют большое значение при изменениях в организации производства, в частности, при внедрении новых технологий, во время структурной реорганизации или в условиях дефицита кадров.

Будьте особо внимательны

Замечать и обнаруживать случаи неравноправного обращения – это процесс познания, во многом связанный с отказом от традиционного мышления. Со временем и Вы тоже столкнетесь с вопросом: то, что я делаю, это дискриминация? Так же, как и многие другие, Вы очевидно обнаружите у себя предрассудки. Наличие предрассудков это не то же самое, что дискриминация. Но было бы разумно изучить эти предрассудки, чтобы не позволить им влиять на Ваше поведение и побуждать к действиям дискриминационного характера. Постарайтесь обратить внимание на то, что представляет собой Ваше рабочее место в социальном плане. Как, например, проходит перерыв на обед? Все ли коллеги в нем участвуют, нет ли сотрудника, которого не принимают в общий круг? И если это так, то почему это происходит?

Уделите внимание «белым пятнам». Если Вы сами никогда не принадлежали к миноритарной группе или не подвергались неравноправному обращению, у Вас могут быть некоторые «белые пятна» в вопросах неравноправного обращения с другими.

Обсуждайте «закрытые темы» и традиционное мышление

Проведите дискуссию о «закрытых темах» и традиционном мышлении. Наличие дискриминационной рабочей среды зачастую скрывается и сопровождается комментариями, типа:

«Это датский юмор»

«Мы ничего такого не имели в виду»

«Не нужно быть таким легкоранимым»

«Если вы не выносите запаха в пекарне, то нужно найти другую работу»

Обсудите используемые шутки, прозвища, вопросы распределения обязанностей и надбавок к зарплате в свете возможных случаев неравноправного обращения.

Очертите рамки дозволенного и открыто высказывайте неприятие дискриминации

Для поддержания атмосферы нетерпимости к дискриминации на рабочем месте важно, чтобы Вы, будучи представителем профсоюза по вопросам условий труда или равноправия или просто коллегой, четко очертили границы дозволенного,

сталкиваясь со случаями дискриминации на рабочем месте, например, в виде унижающих достоинство шуток или прозвищ, связанных с цветом кожи, полом или гендерной принадлежностью.

В качестве представителя профсоюза и представителя по вопросам условий труда Вы являетесь примером для подражания для коллег по работе. И если Вы сами не встанете в первые ряды борьбы за предотвращение дискриминации, не ожидайте, что другие это сделают.



ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ

На работодателе лежит ответственность за предотвращение дискриминации, а ответственность представителя по вопросам условий труда и профсоюзного представителя – вмешаться в ситуацию, если имеет место дискриминация. Поэтому профсоюзные представители и их организации должны быть в состоянии оказать консультацию и помощь своему члену, который подвергся дискриминации.

После того, как к Вам, представителю профсоюза или представителю по вопросам условий труда, обратился коллега, подвергающийся дискриминации, дальнейший ход событий будет охватывать следующие этапы:

Этап 1: освещение произошедших событий

Важно получить как можно более четкую картину произошедшего. Поэтому необходимо, чтобы представитель профсоюза или представитель по вопросам условий труда во время беседы с пострадавшим получили описание тех конкретных ситуаций, которые легли в основу его обращения с жалобой.

Если в ходе беседы выяснится, что речь может идти о случае дискриминации, необходимо связаться с секретарем местной профсоюзной организации и разработать план дальнейших действий.

При малейшем сомнении в том, следует ли рассматривать данный случай как дискриминацию, Вы можете обратиться в свою организацию, которая свяжется с юристами центрального профсоюза для проведения дополнительной оценки дела.

Этап 2: сбор доказательств

Дела о дискриминации рассматриваются по особым правилам, которые предусматривают облегченный режим бремени доказывания. Вместе с тем очевидно, что имеет смысл собрать необходимые доказательства. Представитель по вопросам условий труда и представитель профсоюза, а также секретарь профсоюзной организации могут предоставить члену профсоюза консультацию относительно следующих моментов:

- Следует вести запись разговоров: используйте мобильный телефон для записи разговоров. Вам не нужно предупреждать людей, что Вы записываете, если Вы сами присутствуете при разговоре.
- Все жалобы необходимо подавать в письменном виде.
- Не молчите – отвечайте, и желательно - при свидетелях. В некоторых случаях трудно отличить глупую шутку от дискриминации. Поэтому важно, чтобы человек показывал отрицательную реакцию на глупые шутки. Поскольку, если такие шутки не прекращаются, то существует большая вероятность того, что речь идет о дискриминации.

ПОМНИТЕ, что возможные сомнения всегда будут истолковываться в пользу члена профсоюза, в отношении которого имела место дискриминация! Это означает, что в основе дела всегда должно лежать чувство несправедливости, которое испытало пострадавшее лицо.

Этап 3: открытие дела

Если профсоюз и обратившийся с жалобой член профсоюзной организации едины в том, что необходимо открыть дело, дальнейший ход событий будет проходить под управлением профсоюза. Юридическое обоснование для возбуждения дела и общие консультации можно получить в головной профсоюзной организации.

Предоставляйте члену профсоюза текущую информацию о том, как продвигается дело. Если человек испытывает психологические расстройства в связи с данным делом, ему предоставляется медицинская помощь.

Случаи дискриминации не попадают под действие положений коллективных договоров и рассматриваются в рамках гражданского законодательства. Поэтому дела о дискриминации рассматриваются не в рамках трудового права, а в Комиссии по вопросам равноправного обращения или в суде. В Комиссии по вопросам равноправного обращения профсоюзы могут вести дела от имени своих членов.

Что такое Комиссия по вопросам равноправного обращения?

Комиссия по вопросам равноправного обращения рассматривает дела, связанные с дискриминацией и неравноправным обращением по признакам расовой принадлежности, цвета кожи, религии или веры, вследствие политических взглядов, сексуальной ориентации, возраста, физических недостатков, национальности, социального или этнического происхождения, а также по признакам пола. В состав Комиссии входят трое судей и девять юристов. Решения Комиссии являются окончательными и обязательными для участвующих в деле сторон. В некоторых случаях Комиссия может постановить, что стороне дела положена материальная компенсация.

Кто может обращаться в Комиссию?

Любой человек, который считает, что обращение с ним/ней носит неравноправный характер, может подать жалобу в Комиссию и сделать это безвозмездно. Если лицо состоит членом профсоюза, жалоба, как правило, должна пройти через профсоюзную организацию.

Более подробно ознакомиться с работой Комиссии по вопросам равноправного обращения можно на сайте www.ligebehandlingsnaevnet.dk

Институт прав человека предоставляет консультации и осуществляет ведение дел по вопросам дискриминации. По вторникам и четвергам между 10:00-12:00 и 13:00-15:00 с Институтом прав человека можно связываться по телефону 32 69 86 66 или писать на адрес электронной почты ligebehandling@humanrights.dk

Более подробную информацию об Институте прав человека можно получить на сайте www.menneskeret.dk

В случае необходимости получения анонимной консультации или помощи Вы можете обратиться в Центр документации и консультаций по вопросам расовой дискриминации (ЦДК) по телефону 35 36 38 50 в понедельник между 17:00-19:00 и во вторник между 12:00 и 15:00. По понедельникам в ЦДК можно обращаться лично.

Более подробную информацию о работе ЦДК можно получить на сайте 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 eller

Kristine E. Raunkjær, krer@danskmetal.dk

Udgivet af FIU-Ligestilling

Kan downloades på 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.



EKSEMPLER PÅ DISKRIMINATION

	Direkte	Indirekte	Chikane	Instruktion i diskrimination
Race/hudfarve	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.
Religion/tro	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.
Politisk anskuelse	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.
Seksuel orientering	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
Alder	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.
Handicap	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.
National oprindelse/ etnisk oprindelse	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.
Social oprindelse	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.
Køn	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

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

Du kan læse mere om Institut for Menneskerettigheder på 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