



SUBIECTIV NU SUNT O PROBLEMĂ INDIVIDUALĂ, CIOCE STIUNE COMUNĂ

DISCRIMINAREA și TRATAMENTUL DIFERENȚIAT

Îndrumări
cu privire la
discriminare și tratamentul
diferențiat subiectiv pt.
reprezentanții
angajaților

Egalitatea FIU în colaborare
cu 3F și Ministerul
pentru Străini, Integrare
și Locuințe

CUPRINS

Introducere 3

Ce este discriminarea? 4

Exemple de discriminare 6

Prevenirea discriminării 8

Când există un caz 10

Prevenirea traficului
de ființe umane 14

Text: Lærke Kamma Clausen, Susanne Fast
Jensen și Kristine Esrom Raunkjær Traducere:
Oversættergruppen

Layout: andresen design

Pentru mai multe informații îl puteți contacta pe
consilierul Anthony Sylvester, anthony.sylvester@3f.dk
sau Kristine E. Raunkjær, krer@danskmetal.dk
Publicat de Egalitatea FIU
Se poate descărca de la www.fiu-ligestilling.dk



INTRODUCERE

Deși discriminarea și tratamentul diferențiat subiectiv sunt interzise prin lege, acestea încă mai apar în Danemarca de astăzi. Fie că este intenționat sau neintenționat, durerea și consecințele pentru individ sunt încă aceleași. De asemenea, există și consecințe sociale grave deoarece discriminarea crează divizare și nesiguranță.

Dorința individului de a-și folosi capacitatea de muncă și de a se întreține singur cât de mult posibil nu trebuie niciodată împiedicată și limitată de bariere, prejudecăți și discriminare. Toată lumea trebuie să aibă aceleasi șanse la slujbă, educație și condiții salariale și de muncă adecvate.

Una din sarcinile cele mai importante ale reprezentanților angajaților și ale persoanelor angajate în mișcarea sindicală este de a putea acorda consiliere și asistență unui membru care li se adresează cu o problemă. De asemenea, acest lucru este valabil și în cazuri în care membrii se confruntă cu discriminarea și tratamentul diferențiat subiectiv. Discriminarea este un subiect foarte sensibil pentru persoana discriminată și pentru cei care discriminează. Este nevoie de multe înainte ca un coleg să ridice un caz în această privință. De aceea, este important ca reprezentanții angajaților să se concentreze pe această sferă de activitate, atât zilnic la locul de muncă, cât și în legătură cu rezolvarea notificărilor făcute de membri.

Această broșură oferă exemple de discriminare, informații despre proceduri administrative și inițiative de prevenire care pot fi utilizate la locul de muncă și în sindicate. Subiectul principal al broșurii este discriminarea pe considerente de rasă, culoare a pielii, origine etnică și națională, religie și credință. În speranță că doriți să participați în a asigura locuri de muncă unde este loc pentru toți și unde nu există discriminare și tratament diferențiat subiectiv, Egalitatea FIU vă dorește lectură plăcută.

Egalitatea FIU 2016

CE ESTE DISCRIMINAREA?

Discriminarea se mai numește și tratament diferențiat subiectiv, și ambele sunt interzise în Danemarca. Printre altele, conform Legii privind interzicerea discriminării pe piața muncii (Legea privind nediscriminarea), Legii privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește ocuparea forței de muncă (Legea tratamentului egal). Ambele legi interzic tratamentul diferențiat direct și indirect, hărțuirea și instigarea la tratament diferențiat.

Legea privind nediscriminarea și Legea tratamentului egal se aplică în relațiile de angajare între un angajator și un angajat sau între un solicitant al unui loc de muncă și un angajator. Aceste legi se aplică și în cazul în care un șef nu intervine activ când vede că un angajat este supus discriminării.

În Legea privind nediscriminarea se interzice tratamentul diferențiat subiectiv pe criterii de:

- rasă
- culoarea pielii
- religie sau credință
- opinie politică
- orientare sexuală
- vârstă
- handicap
- origine națională, socială sau etnică

În Legea tratamentului egal se interzice tratamentul diferențiat subiectiv pe criterii de:

- gen



Ce este rasa?

Prin rasă se înțelege apartenența generală la un grup de persoane definit pe baza caracteristicilor fizice, inclusiv culoarea pielii.

Ce este originea etnică?

Prin origine etnică se înțelege apartenența generală la un grup de persoane definit pe baza unei limbi, istoriei, tradițiilor, cadru cultural sau origine geografică comună.

Ce este originea națională?

Prin origine națională se înțelege cetățenia pe care o are o persoană.

Ce sunt religia și credința?

Prin religie se înțelege legătura unei persoane cu o religie recunoscută, cum ar fi de ex. islamul sau creștinismul, în vreme ce credința este o noțiune mai largă care acoperă o convingere pe care o persoană o acceptă ca fiind adevărată. Există multe credințe ca de exemplu Hari Krishna.

Este vorba despre tratament diferențiat direct atunci când:

o persoană este tratată mai puțin bine decât o altă persoană este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare.

Este vorba despre tratament diferențiat indirect atunci când:

o decizie aparent neutră, un criteriu sau o practică pun o persoană într-o situație mai puțin bună decât alte persoane - afară de cazul când decizia, condiția sau practica respectivă este motivată obiectiv de un scop legitim.

Este vorba despre hărțuire atunci când:

un comportament nedorit are loc cu scopul sau efectul de a leza demnitatea unei persoane și de a crea un climat amenințător, ostil, degradant, umilitor sau neplăcut pentru persoana în cauză.

Este vorba despre instigare la tratament diferențiat atunci când:

o persoană stabilește o instrucțiune de a trata diferențiat o persoană.

Pe pagina următoare se pot vedea exemple de tratament diferențiat direct și indirect, hărțuire și instrucțiune de discriminare.

Legile complete pot fi citite pe www.retsinformation.dk



EXEMPLE DE DISCRIMINARE

	Directă	Indirectă	Hărțuire	Instrucțiuni de discriminare
Rasă/ culoarea pielii	O școală tehnică care acceptă dorința unui angajator de a nu trimite studenti „cu ochii oblici” în practică.	Un loc de muncă trebuie să efectueze succesiunea întreprinderilor și toți cei de proveniență „orientală” sunt conediați.	Un coleg african este numit cimpanzeu de către colegii săi.	Un șef al unui oficiu de ocupare a forței de muncă le spune angajaților să îndeplinească dorințele angajatorilor care vor un angajat „alb”.
Religie/credință	O solicitantă care poartă văl islamic nu este angajată într-o grădiniță deoarece a spus că postește în perioada Ramadanului.	Un bărbat evreu este angajat la un depozit. În prima zi el vine cu calotă, iar după aceea interzicerea pălăriilor este înscrisă în reglementarea privind îmbrăcămintea.	O persoană este calomniată, jenată și izolată de colegii săi doarece este musulmană.	Un șef al unei librării creștine spune că lucrătorul pentru curățenie care trebuie angajat, trebuie să fie creștin.
Opinie politică	O solicitantă nu primește slujba deoarece are o altă convingere politică decât angajatorul.	La un interviu de angajare, un solicitant este întrebat despre relația sa cu guvernul danez.	O persoană este ignorată și exclusă de la reuniuni obișnuite din cauza opiniilor politice.	Un director îi spune unui șef de secție că un angajat nu va merge la un curs din cauza apartenenței la un anumit partid politic.
Orientare sexuală	Un angajator nu vrea să angajeze o femeie lesbiană pentru a o proteja împotriva intimidării.	Un șef dă ca motiv de a nu angaja o persoană că aspectul și stilul de îmbrăcăminte al acesteia nu sunt suficient de masculine și, de aceea, nu se va încadra în imaginea firmei.	Un mecanic declară în mod deschis că este homosexual. Ulterior, șeful își exprimă față de ceilalți la locul de muncă opiniile puternic condescendente față de homosexuali și îl numește pe mecanic „lesbiană de beton” între colegi.	Un director îi spune șefului său de secție „să facă curat în rândul homosexualilor” la runda de concedieri în curs de desfășurare.

EXEMPLE DE DISCRIMINARE

	Directă	Indirectă	Hărțuire	Instrucțiuni de discriminare
Vârstă	Un angajator îi trimite pe toți angajații la curs cu excepția unuia motivând că acesta se va pensiona curând.	Într-un anunț pentru ocuparea unui post vacant, o companie caută proaspăt absolvenți.	Colegii îl intimidează în mod consecvent pe cel mai tânăr coleg.	Un director îi spune unui șef de secție că angajații peste 58 de ani nu vor merge la curs.
Handicap	Un utilizator de scaun cu rotile este concediat cu justificarea că clientilor nu le place să fie servuți de o persoană cu handicap.	Un solicitant care suferă de paralizie parțială a brațelor este respins pentru că nu poate folosi computerul. Dar solicitantul poate folosi computerul cu ajutorul unei tastaturi speciale și are celealte calificări.	Colegii îl numesc în mod consecvent pe colegul lor cu epilepsie „handicapatul”.	Un șef le spune celor din conducerea de nivel mediu că vor fi angajate doar persoanele care pot începe imediat-deci fără posibilitatea de a adapta locul de muncă pt. un solicitant cu handicap.
Origine națională/ origine etnică	Un angajator refuză să angajeze persoane de origine turcă deoarece clientii preferă să fie servuți de „danezi”.	Un angajator refuză un solicitant străin pt. o slujbă de curățenie cu motivația că respectivul vorbește cu accent.	Unei persoane i se spune de către colegi și șef „cămilă arabă”.	Un superior îi spune unui șef de echipă să nu mai angajeze filipinezi.
Origine socială	Un angajator exclude solițanți cu un anumit cod poștal.	Unui grup mare de persoane din aceeași zonă de locuințe i se refuză un împrumut bancar.	Un grup de colegi îi spun unei persoane „ticălos din ghetou”.	Un șef de secție îi spune unuia din conducerea de nivel mediu să nu mai angajeze persoane dintr-o anumită zonă de locuințe cu probleme.
Gen	Un bărbat și o femeie fac același tip de muncă, însă bărbatul primește un salariu mai mare decât femeia.	O femeie nu este acceptată ca și pompier cu menționarea că nu este suficient de puternică.	Un angajat este hărțuit în legătură cu alegerea hainelor și a frizurii deoarece este transsexual.	Un șef de secție îl roagă pe șeful de birou să angajeze „o femeie frumoasă”.

PREVENIREA DISCRIMINĂRII

În legislație se subliniază că este responsabilitatea angajatorului de a nu se face discriminare la locul de muncă, tot aşa cum în ceea ce privește mediul de muncă este tot responsabilitatea angajatorului să asigure un mediu de muncă fizic și psihic adecvat. Însă, reprezentantul mediului de muncă și reprezentantul angajaților au și ei un rol important atunci când este vorba de a preveni discriminarea și a discuta despre ceea ce înseamnă tratamentul diferențiat subiectiv. Reprezentanții angajaților trebuie, de asemenea, să fie atenți la faptul dacă ei însiși, în mod neintenționat, contribuie la tratament diferențiat subiectiv.

Pentru a preveni discriminarea trebuie acționat pe mai multe fronturi. Aceasta se face prin dezvoltarea unei culturi organizaționale care combată discriminarea în mod activ. Vă puteți inspira din cele de mai jos.

Stabiliți linii directoare clare

Discutați subiectul discriminare în consiliul de cooperare (SU/LSU/MED) sau cu conducerea și discutați toate formele de discriminare. Lucrați pentru elaborarea de politici și linii directoare pentru:

- Politica de diversitate, egalitate și antidiscriminare
- Directive pentru rezolvarea conflictelor
- Proceduri în caz de discriminare și tratament diferențiat subiectiv
- Un cod de conduită
- Directive pentru angajați și așteptările clare în legătură cu angajații. Printre altele, este important în legătură cu schimbări în organizarea muncii, de ex. tehnologie nouă, restructurare sau lipsă de resurse.

Deveniți mai atenți

A vedea și a descoperi tratamentul diferențiat este un proces de învățare și, de asemenea, este vorba de a sparge stereotipurile de gândire. Întrebarea „Fac eu discriminare?” va apărea la un moment dat. Probabil, veți descoperi ca majoritatea celorlalți că aveți prejudecăți.

A avea prejudecăți nu este același lucru cu a trata diferențiat. Însă, veți învăța ceva din a vă examina prejudecățile, astfel încât să nu vă lăsați controlat de acestea și să ajungeți să tratați diferențiat. Încercați să fiți atenți la modul în care funcționează social locul dumneavoastră de muncă. De ex. cum decurge pauza de prânz? Sunt toții împreună sau este cineva exclus? și de ce este așa?

Fiți atenți la unghiuurile oarbe. Dacă nu ați încercat să aparțineți unui grup minoritar sau nu ați fost supus tratamentului diferențiat subiectiv, s-ar putea să aveți unele unghiuuri oarbe pentru tratamentul diferențiat față de alții.

Discutați tabuuri și stereotipuri de gândire

Discutați tabuuri și stereotipuri de gândire. Un mediu de muncă discriminator este adesea ignorat cu comentarii precum:

"Acesta este umorul danez"

"Glumim"

"Oamenii nu trebuie să fie aşa de sensibili"

"Nu suporți mirosul din brutărie, găsește-ți altă slujbă."

Discutați glume, porecle, divizarea muncii și sporul de salariau în lumina unui posibil tratament diferențiat subiectiv.

Stabiliți limite și spuneți nu

Când în calitate de reprezentant al mediului de muncă, reprezentant al angajaților sau coleg întâlniți discriminare la locul de muncă, de ex. sub formă de glume sau porecle jignitoare legate de culoarea pielii, gen sau sexualitate, este important pentru cultura locului de muncă, ca dumneavoastră înșivă să participați la stabilirea unor limite clare.

În calitate de reprezentant al angajaților și reprezentant al mediului de muncă, sunteți un model de urmat pentru colegii dumneavoastră. Dacă nu sunteți în fruntea luptei împotriva discriminării și spuneți nu, nu puteți să așteptați ca ceilalți să facă lucrul acesta.

CÂND EXISTĂ UN CAZ

Este responsabilitatea angajatorului să asigure că nu se face discriminare și este responsabilitatea reprezentantului mediului de muncă și al reprezentantului angajaților să intervină în caz de discriminare. De aceea, reprezentanții angajaților și sindicatele trebuie să fie capabile să acorde consiliere și asistență unui membru care este discriminat.

Atunci când în calitate de reprezentant al angajaților sau reprezentant al mediului de muncă primiți o notificare de la un coleg care simte că este expus la discriminare, procesul ulterior poate fi împărțit în următoarele faze:

Prima fază: Clarificarea decursului evenimentelor

Este important să creați o imagine a cazului cât mai clară posibil. De aceea, este important ca în timpul unei discuții cu membrul să i se descrie reprezentantului angajaților/reprezentantului mediului de muncă situațiile concrete care stau la baza contactului luat de membru.

În cazul în care din discuție rezultă că este vorba despre discriminare, trebuie contactat secretarul general al sindicatului local, și se stabilește un plan pentru desfășurarea ulterioară a cazului.

Dacă aveți cea mai mică îndoială dacă este vorba despre discriminare, vă puteți adresa sindicatului dumneavoastră, care poate contacta juriști din confederație în cazul în care este nevoie de o estimare suplimentară.

A doua fază: Colectarea probelor

În cazurile de discriminare, există reguli speciale cu privire la sarcina probei moderată, însă se poate renta să colectați probe. Reprezentantul mediului de muncă, reprezentantul angajaților și secretarul general pot da membrului următoarele sfaturi și instrucțiuni:

- Înregistrați discuții: Folosiți telefonul mobil pentru a înregistra discuții. Nu este nevoie să spuneți cuiva că înregistrați o discuție atâtă timp cât vă aflați la locul discuției
- Asigurați-vă că plângerile sunt făcute în scris
- Spuneți nu—de preferat cu martori. În unele cazuri poate fi dificil a face distincția între o remarcă prostească și discriminare. De aceea, este important ca membrul să spună nu acestor feluri de remarci. Pentru că dacă aceste remarci continuă, este o probabilitate mai mare că este vorba despre discriminare.

NU UITAȚI că o eventuală îndoială, întotdeauna, trebuie să fie în avantajul persoanei discriminate! Aceasta înseamnă că punctul de pornire trebuie să fie întotdeauna sentimentul membrului că este expus.



A treia fază: Reclamația

Dacă sindicatul și membrul implicat sunt de acord să ia măsuri legale în caz, sindicatul preia demersul ulterior al cazului. Baza juridică a cazului și sfaturi generale și consiliere pot fi obținute de la confederație.

Tineți membrul la curent cu evoluția cazului. În cazul în care membrul suferă de leziuni psihice în legătură cu cazul, faceți trimitere la ajutor medical.

Discriminarea nu intră sub incidența acordului comun, ci a legii. De aceea, cazurile de tratament diferențiat nu sunt rezolvate de către sistemul dreptului muncii, ci prin Consiliul pentru egalitatea de tratament sau Curțile de justiție. Sindicalele pot reprezenta cazurile membrilor în Consiliul pentru egalitatea de tratament.

Ce este Consiliul pentru egalitatea de tratament?

Consiliul pentru egalitatea de tratament soluționează plângeri de tratament diferențiat și discriminare pe piața muncii pe motive de rasă, culoarea pielii, religie sau credință, opinii politice, orientare sexuală, vîrstă, handicap, origine națională, socială sau etnică și gen. Consiliul este format din trei judecători și nouă membri juridici. Deciziile comitetului pentru egalitatea de tratament sunt definitive și obligatorii pentru părțile implicate în caz. În unele cazuri, Consiliul poate stabili că partea vătămată are dreptul la despăgubiri economice.

Cine poate face o plângere la Consiliu?

Orice persoană care crede că este tratată diferențiat poate face o plângere la Consiliu. Acest lucru este gratuit. Dacă o persoană este membru de sindicat, plângerea trebuie, ca punct de pornire, făcută prin sindicat.

Puteți citi mai multe despre Consiliul pentru egalitatea de tratament la adresa
www.ligebehandlingsnaevnet.dk

Institutul pentru drepturile omului vă poate consilia și reprezenta în cazuri de discriminare. Institutul pentru drepturile omului poate fi contactat în fiecare marți și joi între orele 10:00-12:00 și 13:00-15:00 la nr. de telefon: 32 69 86 66 și ligebehandling@humanrights.dk.

Puteți citi mai multe despre Institutul pentru drepturile omului la adresa
www.menneskeret.dk

Dacă aveți nevoie de îndrumări sau consiliere anonimă puteți contacta Centrul pentru documentare și consiliere privind discriminarea rasială (DRC) la nr. de telefon 35 36 38 50 luna de între orele 17:00-19:00 și marțea între orele 12:00-15:00. Lunea este posibil să vă prezentați în persoană.

Puteți citi mai multe despre DRC la adresa www.drcenter.dk

PENTRU PREVENIREA TRAFICULUI DE PERSOANE

Informare din partea Ambasadei României

În lipsa unei informări corespunzătoare, cetățenii români care pleacă să lucreze în străinătate pot deveni victime ale traficului de persoane, în scopul exploatarii prin muncă. Exploatarea prin muncă este una dintre cele mai întâlnite forme de abuz ca urmare a traficului de persoane.

De cele mai multe ori, cetățenii români care se deplasează în străinătate în scopul de a se angaja, necunoscând dispozițiile legale din zonele respective, acceptă promisiuni verbale sau condiții defavorabile de muncă impuse de către angajatori. De asemenea, necunoașterea regimului aplicat cetățenilor străini pe piața muncii și a diferențelor care există între activitățile desfășurate pe cont propriu și activitățile desfășurate în baza unui contract individual de muncă sunt principalele vulnerabilități în rândul cetățenilor români care se deplasează în străinătate pentru desfășurarea de activități lucrative.

Pentru informații și sfaturi în vederea evitării unei situații de trafic de persoane, puteți apela Agentia Națională Impotriva Traficului de Persoane:

HelpLine 0.800.800.678 (apel gratuit care poate fi accesat din România) sau +4.021.313.31.00 (la acest număr se poate apela din afara României).

De asemenea, veți putea beneficia de sfaturi privind măsurile pe care este necesar să le luați înainte de a accepta o slujbă în străinătate, privind autoritățile competente pentru oferirea de sprijin s.a.m.d.



ER IKKE DEN ENKELTES PROBLEM - MEN ET FÆLLES EAGLIGT 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

Sådan undgås
menneskehandel 13

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 selvfor-sørgende, 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 pjcece giver eksempler på diskrimination, information om sagsgange og forebyggel-sesinitiativer til brug på arbejdspladsen og i fagforeningerne. Pjecens hovedfokus er diskri-mination 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 'skævøjede' elever til praktikpladser.	En arbejdsplads skal lave virksomhedsoverdragelse og alle med "orientalsk" baggrund bliver opagt.	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 faste under ramadanen.	En jødisk mand bliver ansat på et lager. Første dag møder han op med kalot, hvorefter et hatteforbud bliver indskrevet i beklædningsreglementet.	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 fyringsrunde.

EKSEMPLER PÅ DISKRIMINATION

	Direkte	Indirekte	Chikane	Instruktion i diskrimination
Alder	En arbejdsgiver sender alle medarbejdere på kursus bortset fra én med begründelsen, 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 begründelsen, 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 vanæknings. 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 fejet ind under gulvtæppet med kommenterer 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

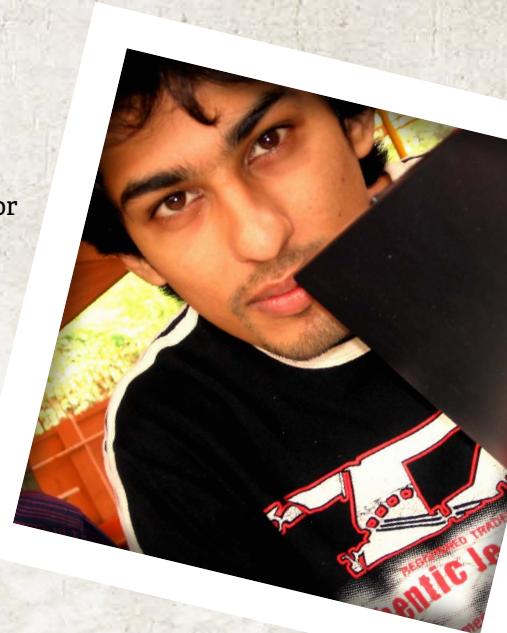
Når du som arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller kollega møder diskrimination på din arbejdsplads, f.eks. i form af krænkende vittigheder eller øgenavne om hudfarve, køn eller seksualitet, er det vigtigt for kulturen på arbejdspladsen, at du selv er med til at sætte klare grænser.

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 utsat for diskrimination, kan den videre proces inddeltes 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 samtalens 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 utsat

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

SÅDAN UNDGÅS MENNESKEHANDEL

Information fra den rumænske ambassade

På grund af mangel på ordentlig information kan rumænske statsborgere, der rejser til udlandet for at arbejde, blive ofre for menneskehandel til tvangsarbejde. Tvangsarbejde er en af de oftest forekommende former for udnyttelse som følge af menneskehandel.

I de fleste tilfælde accepterer rumænske statsborgere, som rejser til udlandet for at søge arbejde uden at kende lovgivningen i det pågældende land, mundtlige løfter eller unfavorable arbejdsbetingelser, som arbejdsgiverne pålægger dem. Rumænske statsborgere, der rejser til udlandet for at påtage sig forskellige jobs, er især utsatte fordi de ofte ikke kender de regler, der gælder for udenlandske arbejdstagere på arbejdsmarkedet, samt forskellene mellem arbejde der udføres som selvstændig, og arbejde der udføres som lønmodtager.

Hvis du eller en kollega har brug for information og rådgivning med henblik på at undgå at blive involveret i menneskehandel, kan du ringe til Agentia Nationala Impotriva Traficului de Persoane (det rumænske bureau for bekæmpelse af menneskehandel) på:

Hjælpelinje 0.800.800.678 (gratis nummer som kan ringes op fra Rumænien) eller +4.021.313.31.00 (kan ringes op fra lande udenfor Rumænien).

Her kan du også få rådgivning om de skridt, man skal tage, inden man påtager sig arbejde i udlandet, og om de relevante myndigheder, hvor du kan søge hjælp osv.

