



EN ARBEJDSPLADS UDEN ETNISK DISKRIMINATION

TILLIDSVALGTES GUIDE
TIL VIDEN OM OG
FOREBYGGELSE AF ETNISK
DISKRIMINATION PÅ
ARBEJDSPLADSEN




FIU-LIGESTILLING

INDHOLD

INTRODUKTION	5
HVAD ER ETNISK DISKRIMINATION	6
BEGREBER	8
OMFANGET AF ETNISK DISKRIMINATION	10
KONSEKVENSER VED ETNISK DISKRIMINATION	12
BEKÆMPELSE AF ETNISK DISKRIMINATION	14
DET HER KAN DU GØRE	15
RETTIGHEDER OG LOVGIVNING	23
HVOR KAN MAN FÅ HJÆLP?	24
KILDER TIL UNDERSØGELSER	25





A hand holding a megaphone, symbolizing communication or advocacy. The background is a solid teal color with a diagonal yellow stripe running from the top right towards the center. The megaphone is white and is held by a hand that is partially visible at the bottom left.

FIU-LIGESTILLING er et ligestillingspartnerskab mellem Dansk Metal, 3F, HK, Serviceforbundet og Dansk Sygeplejeråd. FIU-Ligestilling udvikler, og udbyder uddannelser, kurser, konferencer og andre aktiviteter med baggrund i fagbevægelsens mål om at øge ligestillingen på arbejdsmarkedet.

EN ARBEJDSPLADS UDEN ETNISK DISKRIMINATION

Alt for mange oplever etnisk diskrimination i Danmark – det gælder også på arbejdsmarkedet. Det viser en række undersøgelser – flere af tallene vises på s. 10-11. For nogle etniske minoriteter er **diskrimination en del af arbejdslivet**, og for nogle betyder det, at adgangen til arbejdsmarkedet kan være udfordret. Konsekvenserne af diskrimination kan have store negative virkninger for dem, som oplever det. Det går samtidig udover arbejdspladsen – ulige behandling, mistro og mangel på inklusion, **begrænser ofte mulighederne for at udfolde medarbejderens fulde potentiale og talent**. Et arbejdsmarked uden etnisk diskrimination, hvor der ikke forekommer forskelsbehandling, er et bedre arbejdsmarked for alle. Derfor er det vigtigt at kæmpe for et arbejdsmarked uden diskrimination, hvor ligebehandling er i centrum – **som tillidsvalgt kan du være med til at gøre en forskel!** Det er vigtigt at understrege, at udfordringer relateret til etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet ikke kan løses af tillidsvalgte alene – det **kræver en fælles indsats og omfattende strukturelle ændringer**. Men som tillidsvalgt kan du være med til at skubbe på, og have en positiv indflydelse på udviklingen.

Diskrimination kan se ud på mange måder, og opleves forskelligt i forskellige grader. Etnisk diskrimination er et komplekst emne, og der er ikke enkle løsninger til at komme det til livs. Derfor giver denne guide dig viden om etnisk diskrimination og råd til, hvordan det kan forebygges og håndteres. Guiden er til gavn for alle på arbejdsmarkedet – **ansvaret for at løse problemerne med etnisk diskrimination skal ikke kun hvile på tillidsvalgte** – men også øvrige ansatte og ikke mindst ledelsen.

God læselyst!



Gode grunde til at arbejde aktivt med ligestilling og antidiskrimination

- ◆ Medarbejdere, som trives, har de bedste forudsætninger for at udfolde deres talenter.
- ◆ Medarbejdere, som føler sig inkluderede, og ikke oplever diskrimination, vil i højere grad deltage aktivt i fællesskaberne.
- ◆ Diskrimination har en negativ indvirkning på trivsel, produktivitet, bundlinjen og meget andet.
- ◆ Negativ forskelsbehandling på baggrund af bl.a. etnicitet er ulovlig.
- ◆ Mangfoldighed skaber bedre resultater - en mangfoldig medarbejdergruppe kan bidrage til mere forskelligartede løsninger, viden og færdigheder. Derfor bør alle talenter bringes i spil, så virksomheden kan drage fordel af et større antal kvalificerede medarbejdere.

HVAD ER ETNISK DISKRIMINATION?

Etnisk diskrimination er ulovlig forskelsbehandling, hvor man behandles ringere end andre i tilsvarende situationer. At være en **etnisk minoritet** betyder, at man har en anden etnisk oprindelse end flertallet af befolkningens. Det vil sige, at man godt kan være en etnisk minoritet, selvom man er født i Danmark, men fx har forældre fra et andet land. Etnicitet kan både referere til sprog, religion, tro, nationalitet, kulturelle udtryk, identitetsfølelse, hudfarve og lignende. Begrebet *etnisk minoritet* kan være et mere rummeligt og inkluderende begreb end begreber som: "2. generations indvandrer", "anden etnisk baggrund", "indvandrerbaggrund", "anden hudfarve".

Diskrimination kan forekomme ved tilråb, negativ omtale, ulige vilkår på arbejdspladsen, afvisning i døren i nattelivet mm. Diskrimination kan både ske tydeligt og direkte, men også indirekte. **Direkte diskrimination** er fx, hvis man ikke ansættes pga. ens hudfarve, eller der bliver talt nedladende til en pga. ens hudfarve. **Indirekte diskrimination** kan være, hvis en tilsyneladende neutral *praksis* eller politik har en negativ virkning på nogle frem for andre. Det kan fx være, hvis der på arbejdspladsen er et generelt forbud mod at bære tørklæde eller kalot, da denne regel vil ramme skævt. Diskrimination kan også ske gennem skjulte strukturer, som gør det normalt og legitimt at forskelsbehandle - fx strukturer på arbejdspladsen og i det øvrige samfund. Har man skjulte strukturer på arbejdspladsen, der fremmer diskrimination, kan det bl.a. ses ved, at arbejdspladsen tøver ved at fremme ligestillingstiltag. Det kan fx være, at en arbejdsplads ikke har en politik eller indsatser, som fremmer mangfoldighed - eller at en arbejdsplads eller en ledelse ikke gør noget ved en diskriminerende humor på arbejdspladsen, konsekvent frasortering af etniske minoriteter til jobsamtaler eller lignende. Det er vigtigt at se på en arbejdsplads' strukturer for at løse problemer med diskrimination - det kan ikke reduceres til et individuelt problem.

Diskrimination lægger vægt på selve **handlingen**, og ikke om der er en bevidst racistisk eller ondsindet intention bag. Ofte kommer etnisk diskrimination dog af, at man har bias i form af negative fordomme og stereotype forestillinger om etniske minoriteter.

Du kan læse andre relevante begreber på næste side.



BEGREBER

Her er andre begreber, som er relevante for dig i dit arbejde med ligestilling og etnisk diskrimination. Mange af begreberne bruger vi også i denne guide.

Andre begreber

Antidiskrimination er arbejdet med at forhindre diskrimination – fx gennem nogle af de konkrete tiltag og indsatser, som også er beskrevet i denne guide fra side 15-22.

Bias er forudfattede forestillinger og stereotype idéer om bestemte personer eller grupper, som påvirker ens opfattelser og beslutninger. Bias kan være bevidste og ubevidste, og kan resultere i diskriminerende adfærd.

Fordomme er en forudfattet, ofte negativ holdning, som typisk er dannet på et mangelfuldt eller forkert grundlag.

Hyggeracisme er, når der bruges racistiske ord, og gives udtryk for fordomme vedrørende etniske minoriteter på en måde, som man selv synes er sjov og uproblematisk, men som er sårende eller stødende for dem, man taler om eller med. Hyggeracisme er med til at opretholde diskriminerende kulturer og strukturer.

Inklusion er det at skabe et samfund, arbejdspladser, fællesskaber mv., hvor alle inkluderes og får adgang til fællesskaberne. At være inkluderet betyder, at man oplever sig selv som en naturlig og værdifuld deltager i det pågældende fællesskab. Modsat inklusion er **eksklusion**.

Intersektionalitet er en forståelse af, at ens identitet ikke kun kan reduceres til en enkelt faktor, men er defineret ud fra flere sociale markører såsom køn, etnicitet, seksuel orientering og tro, mv. Ens sociale markører påvirker, hvordan vi opfattes, og er positioneret i samfundet. Hvis man fx er en kvinde med etnisk minoritetsbaggrund, der bærer tørklæde, så kan man risikere at opleve diskrimination baseret på flere og overlappende sociale markører.

Ligebehandling indebærer, at alle mennesker uanset køn, etnicitet, religiøs overbevisning, seksuel orientering mv. skal have lige adgang til og muligheder for at deltage i alle samfundets anliggende, og skal have lige beskyttelse. Loven om forskelsbehandling forbyder, at personer behandles ringere end andre på grund af fx etnisk oprindelse.

Minoritet er et mindretal i befolkningen eller i en gruppe, der adskiller sig fra de andre. Modsat minoritet beskriver **majoritet**, den største del af en gruppe. Ofte vil det være majoriteten, som sætter rammerne og strukturen for, hvordan man skal se ud eller opføre sig. Det skaber et ulige magtforhold mellem den store og den lille gruppe, hvor den store gruppe kan have særlige fordele eller *privilegier*, mens den lille gruppe ofte udsættes for chikane, mobning eller andet, bare fordi de ikke ligner den store gruppe.

Minoritetsstress er de særlige belastninger forbundet med at leve som minoritet i et samfund. Det kan være belastninger, såsom forhøjet alarmredskab, hyperbevisthed om ens person, angst, søvnbesvær, hjertebanken, forhøjet blodtryk mm. Disse belastninger forårsages af diskrimination og ulige strukturer.

Privilegie er, når man har fordele eller særlige rettigheder, som andre, fx minoriteter, ikke har. Det er fx et privilegie, hvis du ikke har oplevet at blive afvist i en jobsamtale pga. din hudfarve eller religion - eller hvis du aldrig skal forsvare din etniske baggrund eller religion.

Racisme er udtryk for en opfattelse, som baserer sig på diskrimination eller fordomme om særligt etnisk oprindelse eller hudfarve. Racisme er en form for etnisk fordom, en holdning eller tro på, at mennesker er opdelt efter racer, og at nogle racer er mindre værd. Etnisk diskrimination og racisme kan minde om hinanden, og være svære at skelne mellem. Men ofte er racisme en endnu værre form for etnisk diskrimination, hvorfor man kan straffes for det via. racismeparagraffen.



OMFANGET AF ETNISK DISKRIMINATION

Der er de seneste år lavet flere undersøgelser, som viser, at etnisk diskrimination desværre findes i et omfang, som ikke er ubetydeligt. Der er ikke tale om et lille problem, som kun rammer få, men snarere et stort problem, som rammer mange etniske minoriteter.

I slutningen af 2023 udgav Institut for Menneskerettigheder den hidtil mest omfattende danske undersøgelse af oplevet racisme og etnisk diskrimination i Danmark. Nogle af hovedresultaterne var, at:

- ◆ Mere end 8 ud af 10 har oplevet fordomme eller diskrimination på grund af deres etniske oprindelse.
- ◆ Hver anden person med etniske minoritetsbaggrund har ændret adfærd, når de færdes i offentligheden for at tilpasse sig.
- ◆ Omkring hver fjerde angiver, at de er blevet nægtet adgang til steder, hvor andre gerne må komme ind på grund af deres etniske baggrund. Dette er særligt tilfældet i nattelivet.
- ◆ Omkring hver tredje angiver, at de på grund af deres etniske baggrund er blevet stoppet af politiet uden umiddelbar årsag.
- ◆ Mere end hver tredje angiver, at de i nogen, høj eller meget høj grad overvejer at forlade Danmark, som følge af deres oplevelser med diskrimination og fordomme.



Institut for Menneskerettigheder

Institut for Menneskerettigheder er en selvejende statsinstitution, som arbejder for at fremme og beskytte menneskerettigheder og ligebehandling i Danmark og udlandet. Instituttet rådgiver regering, Folketing, ministerier og myndigheder om menneskerettigheder, bl.a. når der bliver lavet nye lovforslag. De udarbejder analyser og forskning, og har konkrete projekter, der fremmer ligebehandling, og rådgiver dem, som er blevet diskrimineret. Du kan læse deres rapporter og undersøgelser, såsom den omtalte, på www.menneskeret.dk. Flere af deres undersøgelser er også med i denne guides kildeoversigt på side 25

Etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet

Tendenserne fra Institut for Menneskerettigheders omfattende undersøgelse, gør sig også gældende på arbejdsmarkedet, hvilket blandt andre 3F's undersøgelse viser:

3F undersøgte i 2020 med analysebureauet Analyse Danmark, 3F medlemmers oplevelser med racisme på arbejdspladsen. Undersøgelsen viste bl.a. at:

- ◆ Mere end hver tredje svarer, at racismen er "blevet mere udbredt i løbet af de seneste 10 år".
- ◆ Mere end hver tredje med etnisk minoritetsbaggrund har oplevet, at kollegaer eller andre på arbejdspladsen har kommenteret eller sagt vittigheder med udgangspunkt i deres sprog, etniske ophav, hudfarve eller religion.
- ◆ Af alle de 3F'ere, der har været vidne til diskriminerende vittigheder eller kommentarer, som er gået ud over kollegaer, valgte 20 procent at gribe ind. Kun 6 procent gik til chefen eller deres arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant.

Disse tal, som tager udgangspunkt i 3F's medlemmers oplevelser, minder om tal fra andre undersøgelser. Bl.a. viser en undersøgelse fra A4 Arbejdsmiljø, at **knap én ud af fem** lønmodtagere i Danmark har oplevet racisme på jobbet. Tallet er endnu højere for yngre lønmodtagere.

Foreningen Lige Adgang, som arbejder for at skabe et inkluderende arbejdsmarked for alle, lavede i 2023 en stor undersøgelse, som viser, at **hele 68,2% af adspurgte etniske minoriteter** har oplevet at blive udsat for diskrimination på arbejdet i form af kommentarer og jokes om deres etniske ophav, hudfarve, sprog eller religion!

Konklusionen på disse og andre undersøgelser er, at etnisk diskrimination og racisme er et udbredt problem på arbejdsmarkedet.



Adgangen til arbejdsmarkedet

Adgangen til arbejdsmarkedet er også udfordret af etnisk diskrimination og racisme. Institut for Menneskerettigheders undersøgelse viser, at etniske minoritetskvinder skal sende **60% flere ansøgninger** end etniske majoritetskvinder for at blive indkaldt til samtale. En anden undersøgelse viser, at ansøgere med mellemøstlige navne på tværs af køn skal sende **52 % flere ansøgninger** for at blive indkaldt til samtale.

Adgangen til oplæring er også udfordret. **Mere end hver tredje** af erhvervsskolernes praktikkonsulenter oplever, at virksomheder stiller krav til elevens etnicitet, når de indgår aftaler om lærepladserne. Det viser en undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder.



KONSEKVENSER VED ETNISK DISKRIMINATION

Det har ofte konsekvenser, hvis man oplever etnisk diskrimination og racisme, uanset om det utilsigtet eller bevidst. For nogle er konsekvenserne alvorlige, og viser sig som minoritetsstress. Minoritetsstress er særlige belastninger forbundet med at være minoritet fx på en arbejdsplads. Det kan være belastninger såsom forhøjet alarmredskab, angst, søvnbesvær, hjertebanken, forhøjet blodtryk mm. Disse belastninger kommer af diskrimination og ulige strukturer fx på ens arbejdsplads. Det kan i sidste ende betyde, at man ikke kan udfolde sit fulde talent, eller det kan føre til flere sygedage og sygemeldinger.

En undersøgelse fra Foreningen Lige Adgang konkluderer, at etnisk diskrimination på arbejdspladsen påvirker trivslen i så høj grad, at det har fysiske sundhedsmæssige konsekvenser for den udsatte. **66,3% af de adspurgte har svaret, at de oplever fysiske gener pga. oplevet diskrimination.** Gener som hovedpine, hjertebanken, uro i kroppen og søvnbesvær. 43,8% oplever generne "ofte" eller "hver dag". Disse gener og fysiske sundhedsmæssige konsekvenser er et udtryk for minoritetsstress.

Det er ikke alle etniske minoriteter, som oplever minoritetsstress. Men for dem som ikke oplever minoritetsstress, kan etnisk diskrimination og racisme stadig påvirke i mindre grad ved, at man trives mindre på arbejdspladsen, ikke føler sig som en del af fællesskabet, ikke har lyst til at komme til sociale arrangementer, og ikke kan udfolde sit fulde talent og potentiale. Det koster lidt trivsel hver dag. I sidste ende kan det betyde jobopsigelse for at skifte til en arbejdsplads, som har mere fokus på inklusion og ligebehandling. Undersøgelser viser, at yngre generationer i meget højere grad er tilbøjelige til at skifte jobs, og vælge arbejdspladser fra, hvis ikke arbejdspladserne har nok fokus på ligebehandling, inklusion og antidiskrimination.

Generelt fungerer arbejdspladser bedre, når der er ligebehandling og en høj grad inklusion. Både for den enkelte medarbejder, men også for arbejdspladsen som helhed.



BEKÆMPELSE AF ETNISK DISKRIMINATION

Det er vigtigt at bekæmpe etnisk diskrimination på arbejdspladsen for at skabe en arbejdsplads, hvor alle trives. Mange arbejdspladser er udfordret af etnisk diskrimination og racisme, hvilket vi sammen skal være med til at forhindre. Det kræver handling, og som tillidsvalgt har du en særlig rolle, fordi du har mulighed for at påvirke arbejdsmiljøet. **Som tillidsvalgt er du ekspert** i at arbejde for at forbedre trivslen på arbejdspladsen. Og som du ved, så er det afgørende at få alle med. Det er her, at du virkelig kan gøre en forskel for dine kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund ved også at være deres allierede.

På de næste sider finder du under 5 overskrifter, forskellige anbefalinger til, hvordan du som tillidsvalgt kan forebygge og håndtere etnisk diskrimination på arbejdspladsen. Anbefalingerne kan andre end tillidsvalgte også lade sig inspirere af - for tillidsvalgte kan ikke løfte opgaven alene. Det kræver både, at kollegaer og ikke mindst ledelsen er med.



Undgå fordomme

Det er vigtigt at gøre dig selv bevidst om dine egne bias - fordomme og stereotype forestillinger om andre mennesker pga. deres baggrunde eller personlige forhold. Man kan ikke undgå at have bias, men vi er nødt til at være bevidste om, at vi hver især har det, og arbejde aktivt for at ændre dem.

DET HER KAN DU GØRE

1

HAR DIN ARBEJDSPLADS FOKUS PÅ ETNISK DISKRIMINATION OG LIGESTILLING? INDDRAG LEDELSEN!

- ◆ **Det er vigtigt at have ledelsen med ombord, da de har en stor del af ansvaret for at udstikke nogle retningslinjer, som påvirker strukturerne.** En måde at sikre ledelsens opbakning på, er ved at inddrage dem i dine tanker og forberede dem på eventuelle udfordringer og modstand. Fremlæg nogle af de tal og den viden, der er omkring etnisk diskrimination. De fleste bliver overrasket - det gør din ledelse formentligt også. Først og fremmest skal de anerkende alvoren i problemerne.
- ◆ **Foreslå din ledelse i samarbejde med dig og andre interesserede kollegaer, at lave enten en mangfoldighedspolitik eller/og et adfærdskodeks.** Hvis de allerede findes, så se dem efter ift. om den dækker bredt. Står der fx kun noget om kønsligestilling - i så fald bør den ændres, så den også dækker etnicitet. Du skal også sikre, at den er tilgængelig for alle. Etnisk diskrimination kan forebygges ved at sætte klare regler for adfærd. Tydelige retningslinjer giver tryghed, og mindsker risiko for negativ forskelsbehandling og diskrimination.
- ◆ **Det er vigtigt at have klare retningslinjer for, hvordan sager og konflikter håndteres på din arbejdsplads.** Hvis I ikke allerede har det, så foreslå din leder, at I gør det. Hvis I allerede har det, så gør dine kollegaer bekendt med retningslinjerne.
- ◆ **Gør det tydeligt for omverdenen, at I arbejder med mangfoldighed og ligestilling** - fx via jeres hjemmeside og jobopslag. Det er vigtigt, at både kunder og potentielle ansøgere ved, at I har dette fokus, så I kan tiltrække forskellige ansøgere og kunder. Derudover kan I være et godt eksempel, og inspirere andre.
- ◆ **Tag temperaturen på arbejdspladsen fx i en trivselsmåling eller som en del af APV.** Spørg i målingen ind til om man har haft ubehagelige oplevelser eller erfaringer på baggrund af ens etnicitet, og fx ens køn eller seksualitet, og giv mulighed for, at man kan uddybe sine svar. Spørg også ind til, om man er gået til nogen med det, og om man har forslag til arbejdspladsen ift. ligebehandling og antidiskrimination.
- ◆ **Foreslå din leder at have målbare tiltag** - fx at trivslen skal være forbedret på ét år. Det er vigtigt, at man laver en strategi for at beskytte minoriteter - fx gennem en mangfoldighedspolitik. Vær opmærksom på, at det kan være ubehageligt at skulle stå frem og fortælle andre om ens oplevelser, især hvis man er den eneste.





- ◆ **Tal om ligebehandling, inklusion og antidiskrimination til 1:1 samtaler eller ved fyraftensmøderne.** Temaet kan være jargon, trivsel, og hvorfor der skal være fokus på emnet. Du kan fx præsentere nogle af de tal og undersøgelser, der er omkring etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet – eller hvis I selv har nogle tal fra trivselsmålinger mm.
- ◆ **Der skal være mulighed for at uddannes i ligestilling og antidiskrimination,** så ledelsen, tillidsvalgte, men også kollegaer, kan blive bedre rustet til at skabe ligestilling på arbejdspladsen. FIU-Ligestilling har forskellige kurser for tillidsvalgte, din fagforening har måske relevante kurser, og andre har også kurser. Du kan se FIU-Ligestillings kurser på fiu-ligestilling.dk



Inspiration til et adfærdskodeks

Et adfærdskodeks kan bl.a. indeholde følgende elementer:

- ◆ Understregelse af, at mobning ikke er tilladt.
- ◆ Nultolerance overfor diskrimination- og eksempler på forskellige former for diskrimination.
- ◆ anbefalinger til omgangstonen.
- ◆ Opmærksomhed på adfærd til julefrokoster og fester.
- ◆ Forpligtigelse til at gøre ledelse/TR opmærksom på diskriminerende episode.

Inspiration til mangfoldighedspolitikken

En mangfoldighedspolitik kan bl.a. indeholde følgende elementer:

- ◆ Hvad er formålet med politikken – og hvor bindende er den?
- ◆ Hvordan måles medarbejdernes trivsel ift. ligestilling?
- ◆ Hvordan undgår virksomheden at udelukke kvalificerede ansøgere på baggrund af baggrundsforhold?
- ◆ Hvordan hjælpes medarbejderne med at sikre et arbejdsmiljø uden diskrimination?
- ◆ Specifikke mål og handlinger, som løbende kan tjekkes ind på og evalueres på. Man lærer bedst ved handling – og dertilhørende evaluering. Der skal sættes handling bag fine ord!
- ◆ Hvad gør arbejdspladsen i tilfælde af krænkelssager og oplevelse af diskrimination? Har virksomheden en "whistleblowerordning" eller lignende?
- ◆ Hvad gør ledelse, HR og TR/AMR for selv at blive rustet bedst muligt til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling?
- ◆ Hvordan inddrages medarbejdere i mangfoldighedsarbejdet – og hvordan sikres det, at alle er med?
- ◆ Er der nogle målbare tiltag ift. at se en udvikling?

2

HUMOR OG DET SOCIALE LIV PÅ ARBEJDSPLADSEN

- ◆ **Italesæt og tænk over den humor, der bliver brugt.** En stor del af at forebygge forskelsbehandling og diskrimination er at se på omgangstonen og humoren. Humor er en vigtig del af en arbejdsplads, men når humoren bliver ekskluderende og ubehagelig overfor nogle, så er humor ikke godt for en arbejdsplads. Bliver der fx brugt bestemte øgenavne eller fornærmelser, som handler om etnicitet eller hudfarve? Det kan være diskriminerende eller racistisk. Husk at det kan være svært at sige fra, når ting bliver brugt som humor.
- ◆ **Hav humor og jargon med i en trivselsundersøgelse, 1:1 samtale og til et fællesmøde** for at sætte fokus på det, men også for at blive klogere på, om nogle føler sig ekskluderet pga. humoren og jargonen.
- ◆ **Sig selv fra overfor humor og jargon, som taler nedladende til eller om andre.** Man behøver ikke at være enig i, hvad der er god humor, men man skal have respekt for hinandens grænser. Som udgangspunkt er humor, som går på menneskers baggrund, etnicitet, seksualitet og andre personlige forhold, ikke i orden – og her er det vigtigt at sige fra.





- ◆ **Bortforklaringer** som "jeg mener jo ikke noget ondt med det" eller "lad dog vær med at være så nærtagende", skal ikke accepteres. Når du hører bortforklaringer, er det vigtigt at italesætte, at der er overskredet en grænse, og at det er den, der har oplevet diskriminationen eller chikane, der bestemmer, hvor grænsen går.
- ◆ **Få allierede omkring dig**, som kan hjælpe med at adressere de grænseoverskridende hændelser eller den diskrimination, som en person måtte opleve. Man skal ikke stå alene med problematikken. Hverken dig som tillidsvalgt, en kollega, som vil gøre noget ved problemet, eller den kollega, som oplever diskrimination.
- ◆ **Gør det sociale liv inkluderende.** Hvis der til et arrangement, fx fyraftenshygge, firmafester, fredagshygge mm. bliver serveret alkohol, så sørg for, at der er alternativer. Understreg overfor kollegaer, at fokus ikke er alkohol, men det at være sammen. Mange bliver ekskluderet af fester med druk - uanset religion og kultur.
- ◆ **Mad kan nogle gange gøre det sociale liv svært** - gør ikke grin med madpræferencer. Sørg i videst muligt omfang for, at der til sociale arrangementer er mad til forskellige behov.
- ◆ **For nogle ansatte kan religiøse højtider betyde meget** - det gælder fx Jul og Ramadan. Jul er en tradition og samlingspunkt for mange i Danmark, men det er fx Ramadan også. Respektér det og vær nysgerrig på det og hvilke behov, der eventuelt kunne være for den enkelte medarbejder. Gør aldrig grin med det.

Foreningen Lige Adgang, som arbejder for at skabe et inkluderende arbejdsmarked for alle, lavede i 2023 en stor undersøgelse, som viser, at **hele 68,2% af adspurgte etniske minoriteter** har oplevet at blive udsat for diskrimination på deres arbejde i form af **kommentarer og jokes om deres etniske ophav, hudfarve, sprog eller religion!**

SAMTALEN MED DIN KOLLEGA, SOM HAR VÆRET UDSAT FOR DISKRIMINATION

- ◆ **Det er vigtigt at tage temperaturen hos alle kollegaer ift. trivsel**, men det er vigtigt at have et særligt øje på dem, som ikke er med i fællesskabet, og som har nogle minoritetsforhold. Det kan være en god idé at tage en snak med dem om, hvordan de har det på arbejdspladsen.
- ◆ **Hvis en kollega vender nogle oplevelser eller tanker relateret til deres etniske minoritetsbaggrund, så spørg nysgerrigt, og vis at du lytter til dine kollegaer.** Bestræb dig på at være respektfuld og fordomsfri overfor din kollega. Anerkend din kollegas oplevelser. Det kan være meget svært at sætte sig ind i andres sted, men hvis du udviser forståelse overfor din kollega, så er du godt på vej.
- ◆ **Vær forsigtig med at definere din kollegas oplevelse.** Undgå fx at sige ting som: "sådan var det jo nok ikke ment" eller "er du sikker på, at du ikke overreagerer". Husk, at man selv bestemmer, hvor ens egne grænser er. Anerkend i stedet din kollega, og spørg evt. ind til deres oplevelse. Husk på, at minoriteter ofte har færre privileger - og det er ikke nødvendigvis, at vi er bevidste om dette.
- ◆ **Spørg din kollega, hvad vedkommende har brug for - inden du selv kommer med færdige handleanvisninger.** Formålet med en samtale er at komme frem til, hvordan kollegaen trives bedst muligt. Etnisk diskrimination påvirker forskelligt og på forskellige niveauer. Der er derfor ikke én løsning.
- ◆ **Efter samtalen: Opsummér og afklar, hvad næste skridt skal være.** Forsikr dig, at du har forstået kollegaens oplevelse af arbejdsmiljøet, og find sammen ud af, hvad der skal ske herfra. Aftal allerede et opfølgende møde.

HÅNDTÉR MODSTAND PÅ DIN ARBEJDSPLADS

- ◆ **Hvis en kollega viser modstand ift. ligebehandling og antidiskrimination**, og det kommer til udtryk gennem racistiske eller diskriminerende kommentarer, er det vigtigt at lukke ned for de kommentarer med det samme. Fortæl, at du gerne vil høre om din kollegas bekymringer, men at det skal foregå på en ordentlig måde, og at du ikke vil høre på racistiske eller diskriminerende kommentarer.
- ◆ **Lyt på din kollegas bekymringer, modstand og inputs.** Sig fx: "Jeg er glad for, at du siger, hvad du tænker, for det er vigtigt, at vi har de her samtaler". Der kan opstå modstand på din arbejdsplads, når der sættes nye initiativer i gang ift. ligebehandling og antidiskrimination. Nogle føler sig hægtet af debatten om ligestilling og antidiskrimination, og andre kan være bekymrede for, hvordan det nu skal være at gå på arbejde. Bliver det helt humorforladt, og kan man risikere pludseligt at blive kaldt for en "krænker" eller racist? Nogle er frustrerede over, at man ikke kan gøre, som man plejer - måske fordi man ikke synes, at forandring er nødvendigt, eller ikke selv oplever diskrimination. Derfor er det vigtigt at lytte til bekymringer, men stadig at stå ved vigtigheden af at arbejde med ligestilling.
- ◆ **Spørg kollegaer, som viser modstand, om de selv har nogle forslag eller idéer**, som kan gøre arbejdspladsen tryk for alle. Også for etniske minoriteter.
- ◆ **Fortæl om, hvorfor det er vigtigt at arbejde med ligebehandling og antidiskrimination.** Læg vægt på, at det i bund og grund handler om, at alle skal være trygge ved at komme på arbejde, og have mulighed for at udføre ens arbejde, og være en del af fællesskabet, uden at man skal oplevet noget ubehageligt pga. ens etnicitet. Det kan ofte være gavnligt at sige "det handler ikke om at pege fingre" og "formålet er at skabe plads til alle, inklusiv dig".
- ◆ **"Det er primært etniske minoriteter, som diskriminerer hinanden" - det er en usand påstand.** Understreg at du sådan set er ligeglad med, hvem der diskriminerer hvem - ingen skal diskriminere og være ubehagelig. Det er hovedpointen. Understreg dog også, at det er vigtigt, at majoriteten ikke lægger ansvaret fra sig ved at sige, at det mest er etniske minoriteter, som diskriminerer hinanden. Det er også vigtigt at understrege, at diskrimination ofte handler om, at der er en arbejdspladskultur og strukturer, som tillader det - og det er det, som vi skal være med til ændre.

ANSÆTTELSER

- ◆ **Tænk mangfoldighed ind i rekruttering.** Undersøgelser viser meget klart, at mange vælges fra pga. deres hudfarve, etnicitet eller religion. Se side 10-11. Som tillidsvalgt kan du gå i dialog med ansættelsesudvalget om dette.
- ◆ **Genbesøg jeres seneste 5 ansættelser.** Ligner de ansatte hinanden? Hvem blev valgt fra til overhovedet at komme til samtale? Skab bevidsthed om egne fordomme og bias. Giv folk en chance, som I typisk ville vælge fra.
- ◆ **Overvej forsøg med anonyme jobansøgninger**, fx at billede, navn, alder og andre personlige oplysninger anonymiseres/streges over, inden ansættelsesudvalget ser dem.
- ◆ **I jobopslag kan du foreslå, at I lægger vægt på, at alle uanset baggrund opfordres til at søge.** Man kan fx skrive: "Vi ser mangfoldighed som en ressource, og opfordrer alle uanset køn, kønsudtryk, seksualitet, alder, etnisk baggrund, religion eller handicap til at søge job hos os". Overvej om formuleringer som "vi har en løs og frisk omgangstone" kan erstattes med noget som "vi har en åben og respektfuld omgangstone og arbejdskultur".
- ◆ **Overvej på forhånd, hvilken profil I søger, og hvilke sociale og faglige kompetencer ansøgeren skal have.** Brug den som udgangspunkt for at udvælge til samtalen fremfor personlige forhold.
- ◆ **Til samtalen skal I sørge for at spørge alle ansøgere om de samme grundlæggende spørgsmål**, så I kan vurdere dem på et ensartet grundlag. Spørg ikke ind til personens etnicitet, medmindre personen selv bringer det på banen.
- ◆ **Fortæl virksomhedskontakten på jeres lokale erhvervsskole**, at I gerne vil have, at de henviser lærlinge med forskellige køn og etniske baggrunde til jer - også hvis I bruger den lokale fagforening til at finde nye folk.
- ◆ **Er der et mønster i hvem, der får ros, bonus eller fremhæves?** Skal nogle bestemte grupper yde mere for at få anerkendelse? Forskning viser, at minoriteter oftere skal gøre mere for at få anerkendelse og belønninger ift. fx mænd, som tilhører majoriteten. Sørg for, at du selv anerkender ligeligt.

Du kan læse mere om mangfoldig rekruttering i guiden "Mangfoldig rekruttering for tillidsvalgte" på fiu-ligestilling.dk

Måske synes du, at det kan være svært at spørge ind til kollegaer med etnisk minoritetsbaggrunds trivsel? Siger du noget forkert? Er det du siger upassende? Hvordan er du den bedste allierede overfor kollegaer med minoritetsbaggrund?

HUSK:
**AT OPRIGTIG OMSORG
SJÆLDENT ER
UPASSEND.**

- ◆ Gå i front - vis at ligebehandling og antidiskrimination er en fælles kamp - lad ikke kollegaer med minoritetsbaggrund være alene om at skulle kæmpe.
- ◆ Lad dig ikke slå ud, hvis nogen siger, at du ikke har noget at bidrage med - fordi du ikke har den levede erfaring.
- ◆ Skam dig ikke over dine privileger - kend dem og brug dem.
- ◆ Sejladsen mod fremskridt kræver alle på dæk - og nogle på dæk har en særlig rolle - ligesom du som tillidsvalgt har - men det har din leder og ikke-minoriteter også.

RETTIGHEDER OG LOVGIVNING

Der findes flere love både i Danmark, EU og FN, som gør det klart, at man ikke må forskelsbehandles på baggrund af etnicitet, national oprindelse og religion. Det kan være brugbart at henvise til lovgivning, hvis der opleves diskrimination eller som et argument for, at der skal laves indsatser og initiativer mod etnisk diskrimination - og diskrimination generelt.

Danske lovgivninger

Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte eller indirekte forskelsbehandling på baggrund af bl.a. etnicitet og national oprindelse på arbejdsmarkedet. Det gælder både i ansættelsessituationer, ved opsigelser, lønforhandlinger, under ansættelsen mm. En lønmodtager, der bliver udsat for forskelsbehandling, har krav på godtgørelse. Læs mere på beskæftigelsesministeriets hjemmeside.

Racismeparagraffen forbyder racistiske ytringer: "den, der offentligt eller med forsæt i udbredelse i en videre kreds fremsætter udtalelse eller anden meddelelse, ved hvilken en gruppe af personer trues, forhånes eller nedværdiges pga. sin race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år".

Internationale rettigheder

Menneskeretten gør det klart, at mennesker skal behandles lige, og at menneskerettigheder gælder uanset hudfarve eller etnisk oprindelse. I flere menneskerettighedskonventioner findes der diskriminationsforbud. I menneskeretten er der også en særskilt konvention, som forbyder diskrimination i arbejdslivet på baggrund af en persons hudfarve eller national oprindelse.

EU-retten forbyder forskelsbehandling på baggrund af bl.a. etnicitet.

Du kan læse mere detaljeret om internationale lovgivninger og rettigheder hos Institut for Menneskerettigheder.

HVOR KAN MAN FÅ HJÆLP?

Hvis der opstår udfordringer med diskrimination på baggrund af etnisk diskrimination, som ikke kan løses på arbejdspladsen, så er der flere muligheder for at søge hjælp.

Din lokale fagforening kan rådgive dig - hør dem om de har haft lignende sager, og hvad deres råd er. Gå altid til din fagforening.

Diskriminationslinjen hos Institut for Menneskerettigheder kan bruges. Her kan du få gratis juridisk rådgivning, hvis du har været udsat for diskrimination. Diskriminationslinjen har pr. april 2024 åben mandag til torsdag kl. 12-15 på telefon 32 69 86 66.

Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt nævn, der behandler klager og træffer afgørelser i sager om diskrimination inden og uden for arbejdsmarkedet. For at klage til nævnet skal man være direkte berørt af den behandling, man klager over. Hvis du sender en klage til nævnet, skal du beskrive de konkrete grunde til, at der er sket forskelsbehandling. Vær så konkret som muligt. Det kan underbygges med dokumentation som e-mails, fotos, lydoptagelser eller andet. Ligebehandlingsnævnet kan tilkende en økonomisk godtgørelse, hvis man får medhold. Der er gratis at klage til nævnet, og der er ingen frist for, hvornår en klage indbringes.

Arbejdstilsynet kan behandle klager over krænkende adfærd overfor ansatte på en arbejdsplads. En klage kan føre til et tilsynsbesøg.

Politiet behandler anmeldelser om forbrydelser, herunder hadforbrydelser med baggrund i etnicitet. Sagen vil herefter blive behandlet i det strafferetlige system. Klager over politiets arbejde skal ske til politidirektøren eller Den Uafhængige Politiklagemyndighed.

Folketingets Ombudsmand behandler klager om afgørelser, myndigheder har truffet. Det kan være kommuner, regioner eller nævn.



KILDER

Følgende undersøgelser er der blevet refereret til i guiden:

Foreningen Lige Adgang (2023): *Etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen - En undersøgelse af erfaringer med etnisk minoritetsstress samt anbefalinger til danske arbejdspladser*, <https://usercontent.one/wp/www.ligeadgang.dk/wp-content/uploads/2023/11/Etnisk-minoritetsstress-paa-arbejdspladsen-FINAL.pdf>

H. Olsen & R. M. Lange (2020): *Hver tredje 3F'er: Racisme er blevet mere udbredt*, 3F Fagbladet, <https://fagbladet3f.dk/artikel/racisme-er-blevet-mere-udbredt>

Institut for Menneskerettigheder (2023): *Oplevet etnisk diskrimination i Danmark*, <https://menneskeret.dk/udgivelser/oplevet-etnisk-diskrimination-danmark>

Institut for Menneskerettigheder (2023): *Minoritetsetniske elever fravælges til oplæring*, <https://menneskeret.dk/udgivelser/minoritetsetniske-elever-fravaelges-oplaering>

J. S. Pettersen (2020): *Hver femte lønmodtager har oplevet racisme på jobbet: 'Alvorligt problem'*, A4 Aktuelt, <https://www.a4medier.dk/aktuelt/artikel/racisme-arbejdsmarked>

K. Lund & P. Aa. Pedersen (2016): *Danske arbejdsgivere vælger 'Mads' frem for 'Muhammed'*, Politiken, https://politiken.dk/del/4tyRY_ACoT_A

Mangfoldig rekruttering for tillidsvalgte, https://fiu-ligestilling.dk//wp-content/uploads/2019/08/Mangfoldig-rekruttering-for-tillidsvalgte_NET.pdf

M. Dahl (2019), *Detecting Discrimination*, https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/malte_dahl_forskning.pdf

Tekst: FIU-Ligestilling sekretariatet

Rettelse og rådgivning: In Futurum og
Foreningen Lige Adgang

Layout: Andresen design

Udgivet af: FIU-Ligestilling, april 2024



FIU-LIGESTILLING





FIU-LIGESTILLING