

SIKRER I JERES ANSATTE MOD DISKRIMINATION? LIGEBEHANDLINGSLOVTJEK



SIKRER I JERES ANSATTE MOD DISKRIMINATION? LIGEBEHANDLINGSLOVTJEK

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER, 2005

Mekanisk, fotografisk eller anden form for gengivelse af hele eller dele af Ligebehandlingslovtjek skal ske med fuldstændig kildeangivelse.

TILRETTELÆGGELSE Pia Justesen og Sune Skadegård Thorsen, Lawhouse.dk og Susanne Nour, Institut for Menneskerettigheder.

REDAKTION Susanne Nour (ansv.)

GRAFISK DESIGN Simon de Tusch-Lec

ILLUSTRATIONER Jan de Tusch-Lec

PRODUKTION Schultz Grafisk A/S

©2005 Institut for Menneskerettigheder



Denne folder er udarbejdet med støtte fra EU, der har indført nye regler for at sikre, at alle behandles lige – uanset køn, etnicitet, religion, handicap, alder og seksuel orientering.

SIKRER I JERES ANSATTE MOD DISKRIMINATION?

HVAD SIGER LOVEN?	SIDE 5
RETTIGHEDER OG RESSOURCER MØDES I MANGFOLDIGHEDSLEDELSE	SIDE 13

LIGEBEHANDLINGSLOVTJEK

FORMÅL OG INDHOLD	SIDE 16
HVEM KAN BRUGE LOVTJEKKET?	SIDE 16
SÅDAN GØR MAN	SIDE 16
LIGEBEHANDLINGSLOVTJEK	SIDE 19
FORSLAG TIL HANDLING	SIDE 32

**SIKRER I JERES ANSATTE
MOD DISKRIMINATION?**

SIKRER I JERES ANSATTE MOD DISKRIMINATION?

Når der sker diskrimination på arbejdspladsen, er det ikke alene ulovligt men også i strid med virksomhedens egne interesser. Diskrimination kan nemlig hurtigt føre til et dårligt arbejdsklima og utilfredse medarbejdere, og det kan give dårlige tal på bundlinien. For det første fordi virksomheden går glip af kvalificerede medarbejdere og en mangfoldig medarbejderskare. Og for det andet fordi virksomheden risikerer negativ presseomtale i forbindelse med retssager og klagesager. Der er derfor al mulig grund til at undgå diskrimination – og til at spørge sig selv, om ens virksomhed er god nok til mangfoldighed i arbejdslivet?

Med denne folder præsenterer Institut for Menneskerettigheder *Ligebehandlingslovtjek*, som er første del af *MIA-værktøjskassen – for Mangfoldighed i Arbejdslivet*.

Ligebehandlingslovtjek er et værktøj, virksomheder kan anvende for at sikre sig, at de overholder lovgivningens krav om ligebehandling på arbejdspladsen. Værktøjet er udarbejdet som en tjekliste, og det gennemgår de krav, der stilles, når

virksomheder rekrutterer en ny medarbejder, under selve ansættelsen og i forbindelse med afskedigelser. Du kan læse om *Ligebehandlingslovtjek* i denne folder, eller du kan finde det elektronisk på www.miapris.dk.

I første del af folderen skitseres den lovgivning, der gælder i relation til diskrimination og ligebehandling på arbejdsmarkedet – det kan du læse om i næste afsnit. Bagefter gives et indblik i den nærmere betydning af forskellige diskriminationsformer, og som afrunding præsenteres MIA-modellen og de fem MIA-principper for mangfoldighedsledelse. I anden del af folderen finder du *ligebehandlingslovtjekket*. De to dele kan læses og bruges hver for sig eller i sammenhæng.

HVAD SIGER LOVEN?

Forbuddet mod diskrimination findes i *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.* og *Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.* Lovene indeholder forbud både mod direkte og indirekte diskrimination, ligesom chikane og det at instruere andre i at dis-

kriminere også er omfattet af forbuddet mod diskrimination. Det er forbudt at diskriminere på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Disse grunde bliver kaldt diskriminationsgrundene.

Hvis en virksomhed overtræder forbuddet mod diskrimination, kan den blive straffet med en bøde. Personen, som er blevet diskrimineret, kan desuden tilkendes en godtgørelse, og virksomheden kan blive erstatningsansvarlig for personens tab.

DISKRIMINATIONSGRUNDENE

Køn eller hudfarve er som diskriminationsgrunde forholdsvis nemme at definere, fordi det jo handler om noget, vi alle som regel kan se. I modsætning hertil er diskriminationsgrunden *race* et mere uklart og subjektivt begreb. Når man indenfor juraen alligevel søger at afgrænse racebegrebet, siger man, at det refererer til en gruppe, som er socialt defineret på grund af en række fysiske kriterier. Diskriminationsgrunden *politisk anskuelse* henviser til en partipolitisk eller bredere ide-

ologisk-politisk opfattelse. Ved *seksuel orientering* forstås en persons lovlige seksuelle adfærd og identitet. *Social oprindelse* henviser til en persons tilhørsforhold til en bestemt klasse eller social gruppe, og *national* og *etnisk oprindelse* henviser til en persons tilhørsforhold til en gruppe, som er kendetegnet ved en fælles historie og andre særtræk som sprog, kultur og geografi. Diskriminationsgrunden *religion* henviser til en persons bekendelse til en anerkendt religion, mens tro er et lidt bredere begreb; man kan betegne det som en nærmere defineret overbevisning.

Alder og *handicap* kom med i lovgivningen i slutningen af 2004 og udgør nogle særlige diskriminationsgrunde. De er nemlig behæftet med særlige undtagelser og forpligtelser, som vil blive gennemgået senere. Alderskriteriet er entydigt, og det beskytter både unge og ældre mod diskrimination. Modsat alder er handicap imidlertid ikke et ligeså entydigt begreb. Dog tilbyder juraen følgende definition: For at tale om et handicap eller en person med handicap må der kunne konstateres en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afleder et kompensationsbehov, for at den på-

gældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende situation.

HVOR GÆLDER DISKRIMINATIONSFORBUDET?

Forbudet mod diskrimination dækker alle aspekter af et ansættelsesforhold fra ansøgning over arbejdsforhold til en afskedigelses-situation. En arbejdsgiver må derfor ikke diskriminere en ansøger til en ledig stilling, en medarbejder, som står overfor afskedigelse, forflyttelse eller forfremmelse eller i forbindelse med løn- og arbejdsvilkår. Alle arbejdsgivere er forpligtet af loven, uanset om de er offentlige eller private – store eller små.

HVAD BETYDER DISKRIMINATION?

Diskrimination er ulovlig forskelsbehandling. Diskrimination betyder, at man er blevet behandlet dårligere på grund af ens race, køn, etnicitet eller på grund af en af de andre diskriminationsgrunde.

Ulovlig forskelsbehandling omfatter direkte

og indirekte diskrimination samt chikane og instruktion om at diskriminere.

DIREKTE DISKRIMINATION

Der er tale om direkte diskrimination på grund af etnicitet, hvis en ansøger til en ledig stilling får afslag med den udtalte begrundelse, at han eller hun har en bestemt etnisk oprindelse. En arbejdsgiver behøver ikke have personlige fordomme over for etniske minoriteter. Forskelsbehandling kan også udøves direkte ud fra en formodning om, at de øvrige medarbejdere eller kunderne ikke vil acceptere etniske minoriteter på arbejdspladsen. Når man skal vurdere, hvorvidt en person er blevet udsat for direkte diskrimination, kan man sammenligne hans eller hendes situation med, hvordan en anden person uden samme etniske tilhørsforhold bliver behandlet i en tilsvarende situation.

INDIREKTE DISKRIMINATION

Forbudet mod indirekte diskrimination skal forhindre, at der opstilles kriterier, som på overfladen forekommer neutrale, men som i prak-

sis fører til diskrimination af bestemte grupper. Indirekte diskrimination er ikke en bevidst handling.

Årsagerne til indirekte diskrimination finder man ofte i nogle vaner og regelsæt, der i praksis udelukker bestemte grupper fra at få en ligeværdig behandling – og dette på trods af, at vanerne eller reglerne formelt set stiller alle lige. Der kan eksempelvis være tale om krav til fysisk formåen, der i virkeligheden ikke er nødvendige i forhold til den specifikke stilling, og som i praksis kan have den effekt, at f.eks. ældre ansatte stilles ringere end de øvrige ansøgere. Der kan også være tale om usaglige eller urimelige krav til erhvervsrelevant erfaring, som primært rammer yngre ansøgere.

Forbudet mod indirekte diskrimination udelukker ikke, at der opstilles jobmæssige betingelser og krav, som kan virke diskriminerende. Men kravene skal for det første have et sagligt formål. De skal med andre ord være objektivt begrundet i forhold til det pågældende arbejde. For det andet skal kravene også være proportionale i forhold til det mål, der ønskes opnået – det vil sige kravene skal være rimelige.



Et krav om tilfredsstillende dansk kundskaber til en butiksassistent vil være et rimeligt krav, selvom et sådant krav kan virke diskriminerende over for visse grupper af etniske minoriteter. Derimod vil et krav om perfekte dansk kundskaber være at gå over målet – et sådant krav vil nemlig være urimeligt og dermed udtryk for indirekte diskrimination. Proportionalitetsbetingelsen handler altså om, at arbejdsgiveren i alle sine handlinger skal opføre sig fair over for sine medarbejdere og ansøgere – dette gælder, hvad enten det f.eks. handler om at tilpasse arbejdspladsen til personer med handicap eller om kvalifikationskrav til en ansøger eller ansat.

CHIKANE

Chikane betragtes som ulovlig forskelsbehandling. Chikane er uønsket optræden i relation til køn (*seksuel chikane*), etnicitet, alder m.v. Det betyder, at en persons uønskede optræden krænker en anden persons værdighed og skaber et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller på andre måder ubehageligt klima. Både tilsigtet og utilsigtet chikane er udtryk for ulovlig forskelsbehandling, og chika-



ne kan være både fysisk eller psykisk. Den kan have skreven, verbal og visuel karakter og være rettet mod enkeltpersoner som hele grupper.

INSTRUKTION

Instruktion om at diskriminere et andet menneske – eksempelvis på grund af hans eller hendes religion – er også udtryk for ulovlig forskelsbehandling. Det ligger i definitionen af denne type diskrimination, at den person, der afgiver instruktionen, er overordnet i forhold til den person, der modtager instruktionen. Der skal altså foreligge en instruktionsbeføjelse eller et over-underordningsforhold – på samme måde som når arbejdsgiveren ellers giver instruktioner til sine ansatte. Det betyder imidlertid også, at hvis én medarbejder opfordrer en anden medarbejder til at diskriminere, så vil det faktisk ikke være omfattet af forbudet.

TILPASNINGSPLIGT

I forhold til personer med handicap har arbejdsgivere en særlig tilpasningspligt. Det vil sige, at arbejdsgivere er forpligtet til at foretage visse tilpasninger af deres arbejdsplads for at give personer med handicap adgang til

beskæftigelse. Tilpasningspligten er relevant i de tilfælde, hvor ansøgeren med handicap i øvrigt har de nødvendige kvalifikationer for at kunne bestride jobbet. Det afgørende er, hvilke behov den pågældende person med handicap konkret har for at få adgang til arbejdsmarkedet. For ansatte personer med handicap er det derfor også afgørende, at arbejdspladsen tilpasser sig således, at den ansatte ikke alene kan bibeholde ansættelsen men også udvikle sig i sin stilling – nøjagtig ligesom andre kolleger, der ikke har et handicap.

Tilpasningspligten betyder også, at en ansøger med handicap skal vurderes på lige fod med andre ansøgere. Det springende punkt i forhold til en eventuel ansættelse er, om den tilpasning, der skal foretages, er urimelig byrdefuld for arbejdsgiveren. Hvis det er tilfældet, er det ikke et krav at tilpasningerne bliver foretaget. Med andre ord kan arbejdsgiveren lovligt afvise at ansætte personen med handicap, selvom der egentlig er tale om direkte diskrimination på grund af handicap.

I forhold til personer med handicap lægger man ekstra vægt på, hvorvidt kravene er rime-

lige – og hvorvidt arbejdsgiveren har gjort nok for at gøre arbejdspladsen tilgængelig for den ansatte med handicap. Dette skærpede krav til arbejdsgiveren udmønter sig på den måde, at arbejdsgiveren skal undersøge, om en passende foranstaltning vil kunne give personer med handicap adgang til beskæftigelse. En arbejdsgiver vil eksempelvis overtræde forbuddet mod diskrimination, hvis han afviser at ansætte en person, som er delvist lam i armene, med den begrundelse, at personen ikke opfylder et krav om brug af virksomhedens tekstbehandlingssystem. I sådan en situation er det nemlig arbejdsgiverens pligt at undersøge, hvad det vil koste at tilpasse arbejdspladsen, så personen med handicap vil kunne fungere i stillingen. Der kan eksempelvis blot være tale om, at arbejdsgiveren anskaffer en særlig computer og et bestemt skrivebord – størstedelen af udgifterne hertil vil i øvrigt være dækket af det offentlige.

UNDTAGELSER TIL DISKRIMINATIONSFORBUDET

Der er enkelte undtagelser til diskriminationsforbuddet i lovgivningen. En kirke eller en anden religiøs organisation kan stille krav om en arbejdstagers religion eller tro. Det er imidlertid en betingelse, at kravet om en bestemt religion eller tro har et sagligt formål. Det vil igen sige, at kravet om tilhørsforhold til en bestemt religion eller tro også skal være rimeligt i forhold til det konkrete arbejde, som skal udføres. Eksempelvis er det urimeligt – eller i strid med *proportionalitetskravet* – hvis en kirke kræver, at en rengøringsassistent skal være kristen, da rengøringsassistentens arbejde ikke har noget som helst at gøre med religion.

Desuden kan beskæftigelsesministeriet i visse tilfælde give dispensation fra diskriminationsforbuddet. Dette sker eksempelvis i situationer, hvor det er af afgørende betydning for den pågældende virksomhed, at de ansatte eksempelvis har et bestemt etnisk tilhørsforhold.

Det kan være en situation, hvor et konsulentfirma ønsker at lave en større interviewundersøgelse blandt kvinder med en bestemt etnisk baggrund, som kun har været kort tid i Danmark og endnu ikke har lært at tale dansk. I en sådan situation vil det være sagligt og rimeligt, at konsulentfirmaet ansætter en kvindelig interviewer med samme etniske og sproglige baggrund.

Andre undtagelser mod diskriminationsforbuddet vedrører alder. Aftalebestemmelser om pligtmæssig fratræden på grund af alder vil som udgangspunkt være udtryk for ulovlig forskelsbehandling. Men lovgivningen indeholder dog en række undtagelser. De eksisterende aldersgrænser, som er fastsat i kollektive aftaler og overenskomster kan opretholdes. Men igen er det en betingelse, at aldersgrænserne har et sagligt formål – at de er hensigtsmæssige og nødvendige. Der er ligeledes ikke noget til hinder for individuelle og kollektive aftaler om pligtmæssig fratræden ved det 65. år – det vil sige ved pensionsalderen.

REPRESSALIER

For at sikre en effektiv gennemførelse af ligebehandlingsprincippet er det fastslået i lovgivningen, at en ansat ikke må udsættes for repressalier, fordi han eller hun har fremsat et krav om ligebehandling af sig selv eller andre. Der er ikke alene tale om beskyttelse mod afskedigelse, men også mod degradering, forflyttelse eller chikane. Beskyttelsen mod repressalier gælder både, hvis den ansatte indgiver en formel klage til en domstol eller anden myndighed, hvis han eller hun mundtligt påtaler en manglende ligebehandling på arbejdspladsen eller hvis han eller hun kontakter sin fagforening. Ingen af delene må føre til, hvad man i lovgivningen kalder 'ufordelagtig behandling'.

DELT BEVISBYRDE

Det har hidtil vist sig at være ganske vanskeligt at bevise diskrimination i konkrete sager, hvorfor man i den nye lovgivning har lempet beviskravene. Der er med andre ord indført delt bevisbyrde i sager om ulovlig for-

skelsbehandling. Delt bevisbyrde vil sige, at når en ansat eller jobsøgende gennem dokumentation kan sandsynliggøre, at der er tale om forskelsbehandling, så påhviler det arbejdsgiveren at bevise det modsatte. Formålet med reglen er, at gøre det lettere for den, der oplever sig diskrimineret, at bevise det.

RETTIGHEDER OG RESSOURCER MØDES I MANGFOLDIGHEDS- LEDELSE

Lovgivningen forpligter altså alle virksomheder til at sikre såvel nuværende som fremtidige ansatte mod både direkte og indirekte diskrimination. Men hvad har diskrimination med mangfoldighed at gøre? Institut for Menneskerettigheder ser en aktiv indsats mod diskrimination og for lige muligheder som en forudsætning for, at ressourcer i mangfoldighed kan sættes i spil til gavn for såvel virksomhed som samfund.



MIA MODELLEN FOR MANGFOLDIGHEDSLEDERSE



MIA-MODELLEN FOR MANGFOLDIGHEDSLEDELSE

I *MIA-modellen for mangfoldighedsledelse* som præsenteres ovenfor, illustrerer vi samspillet mellem den rettighedsbaserede og den ressourceorienterede dimension i mangfoldighedsledelse. Modellen beskriver, hvordan virksomhedens indsats for at sikre sig mod diskrimination spiller tæt sammen med bestræbelserne på at sætte ressourcer i mangfoldighed i spil.

Rettighedsbaseret mangfoldighedsledelse handler om at forhindre alle former for diskrimination, chikane og usaglig forskelsbehandling på arbejdspladsen. Den rettighedsbaserede mangfoldighedsledelse er dels et konsekvent nej til diskrimination. Men den er også et proaktivt og målrettet ja til at fremme reelle lige muligheder for alle medarbejdere – uanset køn, etnicitet, religion, alder, handicap og seksuel orientering. Dette forudsætter, at organisationen løbende må udvikles, så den sikrer de bedst mulige rammer for alle medarbejdere, uanset deres baggrund og tilhørsforhold. Som minimum er målet for den rettighedsbaserede mangfoldighedsledelse at sikre, at den

nye og skærpede lovgivning mod diskrimination bliver overholdt i virksomheden.

Ressourceorienteret mangfoldighedsledelse handler om at udnytte muligheder i mangfoldighed. Ressourceorienteret mangfoldighedsledelse er et bevidst og systematisk lederskab for at anerkende og udnytte de ressourcer, der opstår, når mennesker med forskellige erfaringer, selvforståelser og gruppetilhørsforhold samarbejder. Det handler dels om at øge mangfoldigheden, og dels om at anvende den aktivt og til fordel for virksomheden. Mangfoldighed kan være en ressource for læring og innovation og en værdifuld ressource for udvikling af nye produkter og markeder, ligesom den kan bidrage til et positivt omdømme, såvel blandt kunder som potentielle medarbejdere – globalt som lokalt.

Rettighedsbaseret mangfoldighedsledelse og ressourceorienteret mangfoldighedsledelse er altså hinandens gensidige forudsætninger. Når barrierer mod mangfoldighed fjernes, finder nye typer medarbejdere ind på arbejdspladsen. Hvis de føler sig respekteret og værdsat, vil de medvirke til en øget mangfoldighed ik-

ke blot rent talmæssigt, men også ved at medbringe nye og skæve perspektiver og ideer til, hvordan arbejdsopgaverne kan sættes i spil – hvordan de eventuelt kan forstås og løses på nye måder. Men de vil samtidigt give anledning til, at der kastes lys over nye udfordringer og områder, hvor der kan være behov for at justere virksomhedens praksis.

MIA-modellen understøtter vigtigheden af, at den rettighedsbaserede og den ressourceorienterede indsats går hånd i hånd – for kun på den måde sikres bæredygtighed i mangfoldighed.

FEM PRINCIPPER FOR MANGFOLDIGHEDSLEDELSE

De fem MIA-principper udstikker retningen og målsætningerne for en overordnet mangfoldighedsstrategi. De er Institut for Menneskerettigheders anbefaling til, hvordan mangfoldighed omsættes til praksis. Principperne lyder:

- 1) *Gør mangfoldighed til en ressource*
- 2) *Sikre lige muligheder og forhindre diskrimination*
- 3) *Inkluder alle minoritetsgrupper i en mangfoldighedsstrategi*
- 4) *Ret indsatsen mod alle faser af ansættelsesforholdet*
- 5) *Inddrag medarbejdere og målgrupper i processen*

Det første princip siger, at virksomheder først og fremmest skal søge konstruktivt at anvende mangfoldigheden blandt medarbejderne som en ressource. At gøre mangfoldighed til en ressource er mangfoldighedsledelsens første og vigtigste princip.

Det andet princip siger, at en forudsætning for dette er en arbejdsplads, hvor diskrimination ikke tolereres, og hvor der er en aktiv og kontinuerlig indsats for at sikre lige muligheder. Ideen er, at alle medarbejdere skal opleve, at de har lige muligheder for at deltage, bidrage og udvikle sig på arbejdspladsen.

Pointen i det tredje princip er, at virksomheden bør formulere en overordnet mangfoldighedsstrategi, som omfatter alle virksomhedens medarbejdere, og som særligt beskæftiger sig med eventuelle barrierer i forhold til køn, etnicitet, religion, alder, handicap og seksuel orientering.

Essensen af det fjerde princip er, at virksomheden må rette indsatsen mod alle faser af ansættelsesforholdet. Det handler imidlertid ikke kun om at sikre, at alle samfundsgrupper er repræsenteret på arbejdspladsen. Det handler også om at sørge for, at der er reelle lige muligheder både for at komme ind i virksomheden og for at deltage, bidrage og udvikle sig i virksomheden, når man først er blevet en del af den. Med andre ord skal de organisatoriske rammer og kulturen på arbejdspladsen også skal have et eftersyn.

Endelig siger det femte princip, at virksomheden bør implementere mangfoldighedsledelse i samarbejde med de ansatte – herunder målgrupperne for indsatsen.

Du kan læse mere om MIA-modellen for mangfoldighedsledelse og de fem MIA-principper i bogen "Mangfoldighed i Arbejdslivet – Når vi er lige men ikke ens" (Børsens Forlag, 2005).

LIGEBEHANDLINGSLOVTJEEK

LIGEBEHANDLINGSLOVTJEK

FORMÅL OG INDHOLD

Ligebehandlingslovtjek er et værktøj, som virksomheder kan anvende for at sikre sig, at de overholder lovgivningens krav om ligebehandling på arbejdspladsen. Værktøjet er udarbejdet som en tjekliste. Det gennemgår de krav, der stilles, når en ny medarbejder rekrutteres, under selve ansættelsen og i forbindelse med en afskedigelse. Og på længere sigt har Ligebehandlingslovtjek et bredere sigte – nemlig at virksomheder i større grad lærer at udnytte de forskellige styrker og kompetencer, som en mangfoldig medarbejderstab udgør.

Ligebehandlingslovtjek er for overskuelighedens skyld delt op i tre sektioner, som til sammen beskriver et helt ansættelsesforløb.

Første sektion handler om rekrutteringsforløbet fra annoncering af et ledigt job, til beslutning om hvem der skal indkaldes til jobsamtale, til selve jobsamtalens afholdelse og til

den endelige beslutning om, hvem der skal have jobbet. Denne sektion er relevant for alle der er involveret i rekruttering af nye medarbejdere.

Anden sektion vedrører ansættelsesbetingelser, vilkår og goder samt tildeling af opgaver og projekter. Den vedrører også medarbejderens forskellige faciliteter af informationsmæssig, arbejdsmæssig og teknisk karakter. Denne sektion vil blandt andet kunne bruges som et redskab i forbindelse med årligt tilbagevendende medarbejderudviklingssamtaler.

Tredje sektion vedrører alle forhold der knytter sig til et afskedigelsesforløb, og kan anvendes af både personaleafdelingen og ledelsen.

De tre sektioner er udarbejdet således, at de kan bruges samlet eller hver for sig. Til mere generel orientering er der i slutningen af værktøjet udarbejdet et uddrag af de tre sektioner, så begreberne direkte og indirekte diskrimination, instruktion og chikane bliver mere generelt defineret og eksemplificeret.

Hver af de tre sektioner om rekrutteringen, ansættelsen og afskedigelsen er delt op i en række

underpunkter. Tilsammen afspejler disse underpunkter diskriminationslovgivningens krav til virksomheden. Underpunkterne omfatter forbuddet mod direkte og indirekte diskrimination, instruktion og chikane samt emner af særlig relevans for den enkelte sektion.

HVEM KAN BRUGE VÆRKTØJET?

Ligebehandlingslovtjek er målrettet til virksomhedens ledelse, personaleafdeling og HR-medarbejdere. Lovjettet er en tjekliste, men kan også bruges som information til ledelsen og samarbejdsudvalg eller som debatoplæg og til uddannelsesmæssige tiltag. Endelig kan værktøjet udgøre tillæg til personalehåndbogen eller være en del af virksomhedens 'compliance' program. For overskuelighedens skyld indeholder værktøjet ikke en udtømmende gennemgang af lovgivningens krav, men dog de væsentligste dele. Det vil kunne bruges forskelligt alt efter, om der er tale om en lille eller større virksomhed. Lovens krav gælder nemlig for alle virksomheder – uanset størrelse.

SÅDAN GØR MAN

Ligebehandlingslovtjek opstiller en række udsagn om pligter eller lovlig adfærd for virksomheden. Som hjælp til at forstå rækkevidden af de forskellige udsagn er der givet en række konkrete eksempler på diskrimination, der efter al sandsynlighed vil overtræde forbuddet mod diskrimination, hvis sagerne blev prøvet ved en domstol. Eksemplerne er alle fiktive, men de bygger på konkrete sager eller virkelige hændelsesforløb. Til de enkelte eksempler er den ulovlige diskriminationsgrund skrevet i parentes.

Ligebehandlingslovtjek udfyldes ved, at der sættes kryds for hvert udsagn. Hvis virksomhedens adfærd er som beskrevet i udsagnet, og dermed er lovlig, sættes kryds ved 'Kan bekræftes'. Hvis det ikke kan udelukkes, at en bestemt praksis eller adfærd er ulovlig, sættes der kryds ved 'Kan ikke bekræftes'.

Når Ligebehandlingslovtjek er udfyldt, er der



skabt et overblik over, om virksomhedens praksis overholder den gældende lovgivning. Selv enkelte overtrædelser kan være problematiske og få alvorlige følger for virksomheden. Hvis det fremgår af Ligebehandlingslovtjek, at der er behov for at ændre virksomhedens praksis, er der til sidst i folderen en liste med forslag til, hvad virksomheden kan gøre for at sikre en lovlig og ikke-diskriminerende adfærd for fremtiden. Virksomheden opfordres også til at arbejde med de fem MIA-principper som ledesnor for en bredtfavnende mangfoldighedsstrategi, der omfatter alle de minoritetsgrupper, der er omfattet af lovgivningen. De fem MIA-principper kan også hjælpe virksomheden til at udarbejde en ligebehandlingspolitik og gøre den til en aktiv del af personalepolitikken.

Som tidligere nævnt er Ligebehandlingslovtjek – sikrer I jeres ansatte mod diskrimination? første del af MIA-værktøjskassen – for Mangfoldighed i Arbejdslivet. Anden del hedder Mangfoldighedstjek – vinder din virksomhed ved mangfoldighed? Mangfoldighedstjek er baseret på erfaringer med at anvende ressour-

cer i mangfoldighed fra frontløbervirksomhederne, der var indstillet til MIA-prisen i 2004 og 2005. MIA-værktøjskassen gør det på denne måde helt konkret, hvordan virksomheder gennem arbejde med rettighedsbaseret og ressourceorienteret mangfoldighedsledelse kan sikre sig mod diskrimination og samtidig vinde ved mangfoldighed.

For yderligere information eller rådgivning i, hvordan netop din virksomhed kan arbejde videre med MIA-værktøjskassen, kontakt venligst MIA-teamet i Institut for Menneskerettigheder på telefon 32 69 89 04 eller mail til mia@humanrights.dk.

LIGEBEHANDLINGSLOVTJEEK

SEKTION 1 – REKRUTTERING

EKSEMPLER PÅ DIREKTE DISKRIMINATION:

En arbejdsgiver siger direkte, at hun ikke ønsker at ansætte etniske minoriteter. Hun vil kun have rigtige danskere på sin virksomhed. ← **ETNISK OPRINDELSE**

En ansøger til en stilling som ingeniør afvises med henvisning til, at hendes politiske overbevisning ikke passer ind i organisationens ånd. ← **POLITISK ANSKUELSE**

En kvindelig matros bliver afvist ansættelse. Årsagen er, at skibet ikke har indrettet særskilt vaskerum med bad for kvinder. Det vil her kunne kræves, at der enten indrettes særskilt baderum eller som minimum indføres en ordning, hvor kvindelige og mandlige ansatte bader på forskellige tidspunkter. ← **KØN**

En arbejdsgiver ansætter ikke etniske minoriteter. Han begrundet det med, at 'de' ikke kan finde ud af at tilpasse sig dansk kultur, og at 'de' i det hele taget kender alt for lidt til omgangsførmene og tonen på almindelige danske arbejdspladser. ← **ETNISK OPRINDELSE**

En værkfører afviser at ansætte en ansøger af iransk oprindelse, da han er sikker på, at det vil skabe problemer med de øvrige medarbejdere i fabrikshallen. Han mener, at de danske kollegaer mangler den nødvendige tolerance. ← **NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE**

En afdelingsleder undlader at tage en bøsse i betragtning til en ledig stilling. Hun tror, at han vil blive chikaneret af kollegaerne. ← **SEKSUEL ORIENTERING**

En kvinde ønsker ansættelse som brandmand. Hun afvises med den begrundelse, at kvinder generelt har for lidt muskelstyrke, og at hendes ansættelse vil betyde mere arbejde for de mandlige kollegaer. ← **KØN**

En bagermester undlader at ansætte en ekspedient af tyrkisk oprindelse. Han mener nemlig ikke, at kunderne kan acceptere at blive ekspederet af en anderledes udseende person. ← **HUDFARVE, NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE**

EMNE**1. Direkte diskrimination****HVAD BETYDER LOVEN?**

Vi afviser ikke en ansøger til en ledig stilling med den begrundelse, at vedkommende tilhører en bestemt gruppe af personer, der efter reglerne nyder beskyttelse mod diskrimination. Det betyder, at vi ikke afviser en person, fordi personen har et bestemt køn eller handicap, eller en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder eller national, social eller etnisk oprindelse).

Vi ansætter personer fra disse grupper på samme måde og efter samme kriterier som andre personer.

Vi tillader ikke, at personlige fordomme får indflydelse på vores beslutninger eller handlinger. Selv ikke et påstået hensyn til kollegaer eller til personen selv kan føre til, at vi undlader at ansætte en person med en bestemt religion eller politisk anskuelse m.v.

Heller ikke et hensyn til vores kunder og samarbejdspartnere gør, at vi undlader at ansætte personer af et bestemt køn, en bestemt etnisk oprindelse etc.

Kan bekræftes

Kan ikke bekræftes

EMNE

HVAD BETYDER LOVEN?

Kan
bekræftes

Kan ikke
bekræftes

2. Indirekte
diskrimination

Vi undlader at opstille ansættelsesbetingelser, der rent faktisk får det resultat, at personer af et bestemt køn, en bestemt hudfarve etc. ikke får adgang til stillinger.

Hvis ansættelsesbetingelser med en sådan virkning findes, er de velbegrundede og nødvendige i forhold til de konkrete opgaver, der skal udføres i den pågældende stilling, og mindre skrappe betingelser vil ikke kunne opfylde formålet (også kaldet saglighed- og proportionalitetskravene).

Vi er klar over, at det typisk er krav til danske sprogkunderskaber, krav til bestemte danske uddannelser, krav til fysisk formåen samt krav til påklædning og fremtoning, der kan virke indirekte diskriminerende over for personer med et bestemt handicap, en bestemt hudfarve etc.

3. Instruktion

Vi instruerer ikke ledere, afdelinger eller medarbejdere i at diskriminere personer af et bestemt køn, en bestemt hudfarve etc. Hverken åbenlyst eller skjult eller mere indirekte beder vi om, at der skal diskrimineres.

EKSEMPLER PÅ INDIREKTE DISKRIMINATION:

Sprogkunderskaber: En ansøger til en stilling som buschauffør taler gebrokkent, men forståeligt dansk. Han bliver ikke taget i betragtning, da han ikke er flydende i dansk, og alle på arbejdspladsen skal beherske et korrekt dansk. Det er ikke nødvendigt for en buschauffør at tale flydende dansk for at kunne varetage sit arbejde på ordentlig vis. ◀ NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

Dansk uddannelse: En virksomhed kræver, at ansøgere mindst har opnået karakteren 8 i både dansk og engelsk ved 9. eller 10. klassens afgangseksamen. Baggrunden er et forlangende fra myndighederne om, at instruktionsmanualer skal kunne læses og forstås. Virksomhedens krav har reelt den betydning, at indvandrere uden et eksamensbevis fra en dansk folkeskole ikke bliver ansat. Formålet med at sikre at fremtidige medarbejdere kan læse og forstå instruktionsmanualerne kan i stedet nås ved at indføre en konkret sprogttest, som alle ansøgere skal gennemgå. ◀ NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

Fysisk formåen: En arbejdsgiver afviser en ansøger til et kontorjob med den begrundelse, at ansøgeren ikke opfylder kravet om brug af virksomhedens tekstbehandlingssystem. Ansøgeren er delvist lam i begge arme og kan ikke bruge et almindeligt tastatur, men har i øvrigt alle nødvendige kvalifikationer. Arbejdsgiveren afviser ansøgeren uden at undersøge, hvilke tilpasninger af arbejdspladsen der skulle træffes, for at ansøgeren kunne fungere i stillingen. Personen ville kunne udfylde sine arbejdsopgaver, hvis hun fik installeret en særlig computer og et bestemt skrivebord, og virksomheden ville få dækket de fleste ekstra udgifter til udstyret fra det offentlige. ◀ HANDICAP

Påklædning: Et supermarked kræver, at de ansatte bærer en bestemt uniform. En kvindelig muslimsk ansøger nægter at tage sit tørklæde af ved ansøgning til en stilling i pakkeriet, hvor der ikke er kundekontakt. Hendes ansøgning bliver afvist, da hun ikke vil følge beklædningsreglementet, uanset at dette kun dækker kunderelaterede medarbejdere. Tørklædeforbuddet er heller ikke nødvendigt af hygiejne- eller sikkerhedsmæssige årsager. ◀ RELIGION ELLER TRO

EKSEMPLER PÅ ULOVLIG INSTRUKTION:

En leder meddeler sine mellemledere, at kun stillingsansøgere, der uden videre kan starte i stillingen, kan komme i betragtning, ”da vi ikke har tid til at lave arbejdspladsen om”. ← HANDICAP

En afdelingsleder beder medarbejderne sikre sig, ”at det kun er gode kristne”, der bliver ansat i boghandlen ud fra den betragtning, at boghandlen har specialiseret sig i ’kristen’ litteratur. Boghandlen har ikke fået dispensation fra Beskæftigelsesministeriet til en sådan ordning. ← RELIGION ELLER TRO

EKSEMPLER PÅ ULOVLIG ANNONCERING:

I en jobannonce stiller et reklamebureau krav om, at ansøgere skal være danske. ← ETNISK ELLER NATIONAL OPRINDELSE

Et advokatfirma søger i en stillingsannonce ’yngre jurister’ til ledige stillinger som advokatfuldmægtige. ← ALDER

En jobannonce indeholder krav om, at ansøgere til stillingen som dørvogter skal besidde flydende danskundskaber i skrift og tale. ← NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

En jobannonce for et kontorjob nævner, at det vil blive set som en fordel, at den pågældende kan deltage i virksomhedens fodboldhold. ← HANDICAP

EKSEMPLER PÅ DISKRIMINATION UNDER SAMTALEN:

En ansøger til en stilling som togfører bliver spurgt, om hun er muslim, og om hvordan hun har det med at holde sig frisk under Ramadanen? ← RELIGION ELLER TRO

En afdelingsleder spørger en ansøger, hvor mange gange han beder i løbet af dagen, og hvad han vil synes om at have en kvindelig chef. ← RELIGION ELLER TRO, NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

EMNE**HVAD BETYDER LOVEN?****4. Annoncering**

Direkte diskrimination: I jobannoncer giver vi ikke udtryk for, at vi foretrækker personer af et bestemt køn, en bestemt oprindelse, religion, overbevisning, seksuel orientering, alder mv. eller at vi ikke ønsker sådanne personer.

Indirekte diskrimination: Vi undlader at stille krav i stillingsannoncer, som rent faktisk får den virkning, at grupper, der nyder beskyttelse fra loven, ikke bliver taget i betragtning til ledige stillinger. Vi stiller kun sådanne krav, hvis de er saglige og proportionale.

5. Samtale

Under ansættelsessamtalen spørger vi ikke til ansøgerens religiøse baggrund, etniske oprindelse eller lignende.

Under ansættelsessamtalen undgår vi fordomsfulde spørgsmål på baggrund af ansøgerens udseende eller andre oplysninger om ansøgeren.

Hvis vi har opnået en viden om, at en ansøger har en bestemt religion eller en bestemt politisk anskuelse etc., stiller vi ikke ansøgeren bedre eller dårligere ud fra denne viden. Uanset hvordan vi har opnået en sådan viden, bruger vi den ikke i ansættelsesforløbet.

Kan
bekræftesKan ikke
bekræftes

EMNE

HVAD BETYDER LOVEN?

6. Chikane

Vi sikrer os, at ansøgere til ledige stillinger på vores virksomhed ikke udsættes for chikane. Chikane er uønsket optræden i relation til køn (seksuel chikane), etnicitet, alder m.v., som krænker eller skaber et ydmygende, ubehageligt klima for ansøgeren.

Kan
bekræftes

Kan ikke
bekræftes

EKSEMPLER PÅ DISKRIMINATION UNDER SAMTALEN - FORTSAT:

Et ansættelsesudvalg spørger indgående om en ansøgers holdninger til dansk kultur og til den danske fagbevægelse.

← ETNISK OPRINDELSE OG POLITISK ANSKUELSE

En arbejdsgiver siger følgende under en ansættelsessamtale: "Vi er en lille organisation, så jeg bliver nødt til at spørge dig om noget ret privat. Du er en ung kvinde i slutningen af 20'erne. Har du egentlig en kæreste, og har I planer om familieførelse i den nærmeste fremtid?" ← KØN

En ansøger fortæller stolt om sin fars akademiske bedrifter. Afdelingslederen ønsker derfor ikke at ansætte hende. Afdelingslederen synes altid, at akademikerbørn skaber konflikter, fordi de er så kritiske. ← SOCIAL OPRINDELSE

EKSEMPLER PÅ ULOVLIG CHIKANE:

En kvindelig ansøger bliver til en ansættelsessamtale fortalt, at hun op til nogle deadlines vil være nødt til at arbejde til sent om aftenen. Hun bliver spurgt, om hun i sådanne situationer vil have noget imod "ligesom at hygge sig lidt med afdelingslederen." ← KØN

Under en samtale bemærker et medlem fra ansættelsesudvalget grinende til den somalisk-danske ansøger, at virksomheden "ikke hver dag serverer bananer til frokost". ← ETNISK OPRINDELSE

LIGEBEHANDLINGSLOVTJEEK

SEKTION 2 – UNDER ANSÆTTELSEN

EMNE

HVAD BETYDER LOVEN?

1. Direkte diskrimination

Vi forskelsbehandler ikke en ansat med den begrundelse, at vedkommende tilhører en bestemt gruppe (har et bestemt køn, en bestemt race, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse).

Vi sikrer, at vores ansættelsesbetingelser, vilkår, og goder er knyttet til jobbet karakter og medarbejderens position og udelukkende tildeles ud fra veldefinerede, objektive, lovlige og relevante kriterier.

Vi forskelsbehandler ikke ved tildeling af opgaver, projekter eller ved dannelsen af arbejdsgrupper.

Vi sørger for, at medarbejderne får information, arbejdsfaciliteter og tekniske faciliteter uden forskelsbehandling.

Vi sikrer, at graviditet eller muligheden for graviditet aldrig får indflydelse på beslutninger omkring forfremmelse, ansættelsesbetingelser, vilkår og goder. Undtagelsen er positive tiltag for at beskytte og stille de bedste vilkår for gravide.

Vi lader ikke eventuelle personlige fordomme få indflydelse på vores valg. Ønsker fra kollegaer om, at en person af et bestemt køn, en bestemt seksuel orientering etc. ikke indgår i en arbejdsgruppe eller et projekt, vil blive afvist.

Kan
bekræftesKan ikke
bekræftes

EKSEMPLER PÅ DIREKTE DISKRIMINATION:

En leder mener ikke, at det kan svare sig at sende en muslimsk medarbejder til et tredages lederkursus, der afholdes på en fynsk kro. Traditionen er nemlig, at sidste aften udvikler sig til en fest, hvor der skal drikkes igennem. ← RELIGION ELLER TRO

En virksomhed forfremmer kun medarbejdere, der er fyldt 40 år, til vice-direktører. Virksomheden mener, at ansvarsfulde job kræver en vis modenhed. ← ALDER

En leder forfremmer kun personer, der er i ægteskab, da han mener, at disse personer er mere stabile og ansvarsfulde. ← SOCIAL OPRINDELSE, SEKSUEL ORIENTERING

En medarbejder af kinesisk herkomst fravælges på forhånd til et projekt om kultur på arbejdspladsen. Grunden er, at "hun alligevel ikke forstår den danske arbejdskultur". ← NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

Hr. Hansen og fru Jaitzk arbejder i samme virksomhed med lignende arbejde. De når år efter år det samme arbejde. Hr. Hansen er typisk på arbejde indtil kl. 19, hvor fru Jaitzk skal hente børn kl. 16. Hansen får ca. 15 % mere i løn med den begrundelse, at han viser mere interesse for arbejdet. ← KØN

En leder fravælger bevidst en mulig kandidat til et lederjob, da vedkommende åbent på arbejdspladsen har fortalt, at han er bøsse. Lederen mener, at forfremmelsen vil skabe uro i afdelingen. ← SEKSUEL ORIENTERING

En leder giver ikke en kvinde på barsel mulighed for at få evalueret sin indsats på arbejdspladsen. Hun bliver derfor nægtet lønforhøjelse, der er afhængig af positiv evaluering. ← KØN

En afdelingsleder har ti medarbejdere under sig, herunder tre kvinder. Han giver alene de mandlige medarbejdere en bærbar computer til rådighed for arbejde uden for almindelige kontortider. Kvinderne "vil alligevel ikke arbejde i fritiden". ← KØN

En projektgruppe arbejder med udviklingen af produkter baseret på genmodificerede majs. Gruppen skal øges med en blændende forsker-kollega. Det er kommet gruppen for øre, at den nye forsker er medlem af Enhedslisten, som øver politisk modstand over for genmodificerede produkter. Hun får ikke forfremmelsen. ← POLITISK ANSKUELSE

EKSEMPLER PÅ INDIREKTE DISKRIMINATION:

En 50-årig mand søger forfremmelse til en stilling som sælger. Det er en stilling, hvor han skal rejse en del. Han bliver forbigået, fordi han ikke opfylder visse krav til fysisk formåen. Kravene til fysisk formåen er ikke relevante for stillingen. ← ALDER

En gravid kvinde bliver mod sin vilje flyttet fra produktionen til receptionen under sin graviditet. I produktionen skal alle medarbejdere som en del af arbejdet bære dunke med 15 liter væske fra en beholder til en anden. Uden større anstrengelser og tab af effektivitet er det muligt at omlægge arbejdsrutinerne, så kvinden kan undgå at bære og stadigvæk blive i produktionen. ← KØN

En gruppe bliver dannet blandt ingeniørerne på en arbejdsplads. Formålet er at udveksle viden, og det bliver støttet logistisk og økonomisk af virksomheden. Gruppen inviterer udelukkende kandidater fra DTU. Herved bliver to udenlandske ingeniører udelukket, uden at der er saglig grund til det. ← NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

EKSEMPLER PÅ ULOVLIG INSTRUKTION:

En butiksleder i en større kæde af tøjbutikker efterkommer et ønske fra direktøren om ikke at lade en bestemt lagermedarbejder deltage i butikkens turnusordning. Turnusordningen indebærer, at personale fra lager og administration kan stå en uge i butikken. Grunden er, at han er kørestolsbruger. Der er intet til hinder for, at lagerarbejderen kan varetage butiksarbejdet. ← HANDICAP

EMNE

HVAD BETYDER LOVEN?

Kan bekræftes

Kan ikke bekræftes

2. Indirekte diskrimination

Vi opstiller kun objektive betingelser eller kriterier for vilkår og goder, for forfremmelse eller deltagelse i projekter, og vi sikrer, at sådanne betingelser eller kriterier ikke betyder, at personer af en bestemt alder, etnisk oprindelse etc. udelukkes fra sådanne muligheder.

Hvis vi anvender kriterier, der betyder, at personer af en bestemt alder, etnisk oprindelse etc. udelukkes fra vilkår og goder, er kriterierne velbegrundede og nødvendige i forhold til den konkrete situation, ligesom mindre skrappe betingelser ikke ville kunne opfylde formålet (også kaldet sagligheds- og proportionalitetskravene).

Vi er klar over, at krav til *danskkundskaber*, krav til bestemte *danske uddannelser*, krav til *fysisk formåen* samt krav til *påklædning og fremtoning* kan virke diskriminerende over for personer, der er omfattet af loven.

3. Instruktion

Vi instruerer ikke ledere, afdelinger eller medarbejdere i at diskriminere personer af et bestemt køn eller handicap etc. Hverken åbenlyst eller skjult eller mere indirekte beder vi om, at der skal diskrimineres.

Vi sikrer, at medarbejdere kan og skal sige fra over for overordnedes ønsker eller tilkendegivelser om at udøve direkte eller indirekte diskrimination.

EMNE

HVAD BETYDER LOVEN?

Kan
bekræftesKan ikke
bekræftes

4. Chikane

Vi sikrer, at medarbejdere ikke udsættes for chikane. Chikane er uønsket optræden i relation til køn, etnicitet m.v., som krænker eller skaber et ydmygende, ubehageligt klima for medarbejderen.

Vi tolererer ikke nogen form for seksuelle tilnærmelser, det være sig udtalt, ikke-udtalt eller fysisk.

Vi tolererer ikke sexistiske eller racistiske vittigheder.

5. Repressalier

Hvis en medarbejder klager over diskrimination eller chikane, vil klagen blive behandlet seriøst, og den vil ikke få indflydelse på medarbejderens ansættelsesbetingelser, vilkår og goder.

EKSEMPLER PÅ ULOVLIG CHIKANE

En leder i en afdeling bruger konstant udtrykket 'vores neger' om en medarbejder af afrikansk oprindelse. ← HUDFARVE, NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

En leder medbringer med jævne mellemrum vittighedstegninger med seksuelt indhold, som bliver lagt i underskriftsmappen til sekretæren. ← KØN

En leder, der modtager en klage fra en medarbejder om utilbørlige tilnærmelser fra en kollega, griner højt og afviser klageren med, at "når man ser sådan ud, kan man ikke tillade sig at være så ømskindet". Lederen henviser til, at klageren bærer en kort og nedringet kjole. Både kollegaen og lederen udviser her chikanøs adfærd. ← KØN

En medarbejder rundsender i afdelingen en vittighed, hvor folk af mellemøstlig oprindelse bliver karakteriseret ved, at de sammenlignes med en dyreart. Der bliver ikke reageret fra ledelsens side. ← RACE, NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

EKSEMPEL PÅ ULOVLIGE REPRESSALIER:

En medarbejder klager over at blive tiltalt nedladende af to overordnede under frokosten i kantinen. Der bliver sagt nogle krænkende ting om hans politiske opfattelse. Efterfølgende bliver han overført til en afdeling, der ligger 30 km fra den arbejdsplads, hvor han blev udsat for chikanen. ← POLITISK ANSKUELSE

LIGEBEHANDLINGSLOVTJEEK

SEKTION 3 – AFSKEDIGELSE

EMNE

HVAD BETYDER LOVEN?

Kan
bekræftesKan ikke
bekræftes1. Direkte
diskrimination

Vi afskediger ikke en ansat med den begrundelse, at vedkommende tilhører en af loven omfattet gruppe (har et bestemt køn, en bestemt race, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse).

Vi tillader ikke, at personlige fordomme over for personer af et bestemt køn eller en bestemt religion eller tro etc. får indflydelse på vores beslutninger eller handlinger. Selv ikke et hensyn til kollegaer betyder, at vi vil afskedige en person på grund af hans eller hendes baggrund.

Heller ikke et hensyn til vores kunder og samarbejdspartnere gør, at vi vil afskedige en person af et bestemt køn etc.

2. Indirekte
diskrimination

Vi undlader at afskedige af grunde, der kan ramme personer af en bestemt alder eller religion eller tro etc. uforholdsmæssigt hårdt.

Hvis en sådan afskedigelse sker, vil den være velbegrundet og nødvendig i forhold i den konkrete situation, og mindre skrappe grunde vil ikke kunne opfylde formålet (også kaldet sagligheds- og proportionalitetskravene).

Vi er klar over, at det ofte er krav til påklædning og fremtoning, der kan medføre diskriminerende afskedigelser, og vi søger derfor aktuelt at undgå en sådan diskriminerende effekt.

EKSEMPLER PÅ DIREKTE DISKRIMINATION:

En kvinde bliver opsagt, fordi hun ønsker at holde ferie for at gennemgå behandling mod barnløshed. ← KØN

En arbejdsgiver afskediger en gravid kvinde af tyrkisk oprindelse. Arbejdsgiveren siger, at udenlandske kvinder altid bruger enhver lejlighed til at sygemelde sig, når de får børn. Han mener, at det er for dyrt for sådan en lille virksomhed som hans, og føler sig tvunget til at afskedige kvinden. ← KØN OG NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

En afdelingsleder afskediger en lesbisk kvinde, da hendes seksuelle orientering har skabt en masse sladder, konflikter og problemer i medarbejdergruppen. ← SEKSUEL ORIENTERING

En restauratør afskediger en tjener, da hun oplever, at tjeneren skræmmer kunderne væk med sin kippah (jødisk kalot). ← RELIGION ELLER TRO

Et erhvervsuddannelsescenter bortviser en kursist, da han bruger kursets pauser til at bede i. Grunden til bortvisningen er, at de andre kursister bliver provokeret af bønnen, som foregår i et gangareal. Uddannelsescentrets ledelse havde ikke anvist et egnet lokale til kursistens bøn. ← RELIGION ELLER TRO

EKSEMPLER PÅ INDIREKTE DISKRIMINATION:

Under en sparerunde bliver et større antal medarbejdere sagt op efter et princip om "sidst ind – først ud" som eneste kriterium. Resultatet er, at kun yngre medarbejdere afskediges. ← ALDER Det skal bemærkes, at anciennitet i stillingen er et lovligt kriterium, når blot det ikke anvendes som det eneste.

En kvindelig kasseassistent i et supermarked bliver pålagt at arbejde hver tredje lørdag, men nægter, da hun med sin jødiske overbevisning vil respektere sabbatten. Hun bliver afskediget, da "man ikke kan have medarbejdere, der ikke vil tage deres tørn om lørdagen". ← RELIGION ELLER TRO

EKSEMPEL PÅ ULOVLIG INSTRUKTION:

Direktionen melder diskret ud til en række afdelingsledere, at de i den næste store sparerunde skal gå efter nogle bestemte ansatte. Afdelingslederne skal afskedige de medarbejdere, der åbenlyst har givet udtryk for, at de stemmer på Dansk Folkeparti. ◀ POLITISK ANSKUELSE

EKSEMPLER PÅ ULOVLIGE REPRESSALIER:

En lønmodtager henvender sig til sin fagforening, fordi han har oplevet, at kollegaerne chikanerer ham med tilråb som 'perker' og 'sorte svin'. Han ønsker at klage og at indbringe sin arbejdsplads for domstolene. Ledelsen betragter ham på grund af klagerne som et problem for arbejdspladsen, og afskediger ham for at undgå ballade på virksomheden. ◀ RACE ELLER ETNISK OPRINDELSE

En ansat fortæller sin arbejdsgiver om den manglende ligebehandling på arbejdspladsen. Hun mener at være blevet nægtet forfremmelse på grund af sin familiemæssige baggrund. Arbejdsgiveren bryder sig ikke om, at en ansat klager og skaber uro. Han vælger derfor at afskedige hende. ◀ SOCIAL OPRINDELSE

En person med et handicap anlægger sag mod sin arbejdsgiver ved domstolene. Baggrunden er, at han gentagne gange er blevet forbigået, når virksomhedens ansatte er blevet sendt på videreuddannelseskurser. Han mener, at han er blevet diskrimineret på grund af sit handicap. Arbejdsgiveren afskediger ham på grund af sagsanlægget. ◀ HANDICAP

EKSEMPEL PÅ ULOVLIG CHIKANE:

En kvindelig socialrådgiver er ansat på et foreningskontor. Hun bliver afskediget, fordi hun afviser seksuelle tilnærmelser fra foreningens formand. ◀ KØN

EMNE**HVAD BETYDER LOVEN?**Kan
bekræftesKan ikke
bekræftes**3. Instruktion**

Vi accepterer ikke, at underordnede afdelingsledere instrueres i særligt at afskedige personer fra de omfattede grupper. Hverken åbenlyst, skjult eller mere indirekte kan en underordnet blive bedt om at diskriminere i en afskedigelsessituation.

4. Repressalier

Hvis vores medarbejdere klager over diskrimination, så vil det aldrig føre til afskedigelse.

5. Chikane

Vi afskediger ikke en person, der på vores virksomhed udsættes for chikane. Chikane er uønsket optræden i relation til køn, etnicitet m.v., som krænker eller skaber et ydmygende, ubehageligt klima for medarbejderen.

FORSLAG TIL HANDLING

FORSLAG TIL HANDLING

Hvilke skridt kan jeres virksomhed tage for at sikre lige muligheder for alle?

Hvis der i et eller flere tilfælde er sat kryds i 'Kan ikke bekræftes', kan det ikke udelukkes, at jeres virksomheds praksis eller adfærd er ulovlig. I givet fald er der oftest behov for at overveje, om jeres virksomhed skal ændre praksis for at sikre en lovlig adfærd i fremtiden. Det gælder, hvad enten der er tale om en adfærd, som er godkendt eller iværksat af ledelsen, eller som udspringer fra de ansatte selv.

I givet fald kan jeres virksomhed overveje følgende:

KONTAKT MIA-teamet i Institut for Menneskerettigheder på telefon 32 69 89 04 eller email mia@humanrights.dk for at få vurderet om jeres virksomhed handler i overensstemmelse med lovgivningen,

herunder om personalepolitikken med fordel kan ændres eller tydeliggøres.

Ta' afsæt i MIA-principperne for mangfoldighed i arbejdslivet og lav jeres egen strategi og handlingsplan for mangfoldighed og lige muligheder. Gør mangfoldighed og ligebehandling til en del af jeres personalepolitik.

FIND mere information om MIA-principperne og gældende diskriminationslovgivning på www.miapris.dk. Her kan I også få ideer til, hvordan I kan arbejde aktivt med at sikre lige muligheder samt inspiration til hvordan I bedst udnytter mangfoldigheden blandt jeres ansatte, ligesom I kan se, hvilke metoder en række prisbelønnede

virksomheder har valgt at anvende for at fremme mangfoldigheden i arbejdslivet.

Hvis I ønsker rådgivning i en konkret sag eller et konkret spørgsmål om diskrimination:

KONTAKT Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling på telefon 32 69 89 44 eller 32 69 89 45 eller via e-post til klagekomite@humanrights.dk for råd og vejledning om diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse. Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling kan bl.a. fremsætte henstillinger til private virksomheder om, hvorledes problemer i forbindelse med diskrimination kan løses, og hvilke tiltage der i givet fald bør iværksættes

KONTAKT Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination (DRC) på telefon 35363850 (hjemmeside www.drcenter.dk) for råd og vejledning om diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse.

KONTAKT Ligestillingsafdelingen telefon 33 92 33 11 (hjemmeside www.lige.dk). Eller Ligestillingsnævnet på telefon 33 92 33 11 (hjemmeside www.ligenaevn.dk) i sager om diskrimination på grund af køn.

Hvis I ønsker mere generel rådgivning om diskrimination og ligebehandling:

KONTAKT Institut for Menneskerettigheders Nationale afdeling telefon 32 69 88 09 (hjemmeside: www.humanrights.dk) ved spørgsmål om ligebehandling uanset køn, etnicitet, religion, alder, handicap og seksuel orientering.

KONTAKT Kvinderådet telefon 33 12 80 87 (hjemmeside www.kvindaadet.dk) for råd og vejledning om diskrimination på grund af køn.

KONTAKT Foreningen for Etnisk Ligestilling (hjemmeside: www.etniskligestilling.dk) for råd og vejledning om diskrimination på grund af etnisk baggrund.

KONTAKT De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) på telefon: 36 75 17 77 (hjemmeside: www.handicap.dk) eller:

KONTAKT Center for Ligebehandling af Handicappede på telefon 33 11 10 82 (hjemmeside www.clh.dk) for råd og vejledning om diskrimination på grund af handicap.

KONTAKT Landsforeningen for bøsser og lesbiske på telefon 33 13 19 48 (hjemmeside www.lbl.dk) for råd og vejledning om diskrimination på grund af seksuel orientering.

KONTAKT Islamisk-kristent Studiecenter ved spørgsmål om religion på arbejdspladsen på telefon 35 36 46 50 eller email: iks@ikstudiecenter.dk

KONTAKT Ældremobiliseringen ved spørgsmål omkring ældre på arbejdspladsen på telefon: 35 30 10 60

KONTAKT Beskæftigelsesministeriet telefon 33 92 59 00 (Hjemmeside www.bm.dk) for spørgsmål vedrørende Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

KONTAKT Integrationsministeriet telefon 33 92 33 80 (hjemmeside www.inm.dk) for spørgsmål vedrørende Lov om etnisk ligebehandling.

FORKLARENDE OVERSIGT

TYPER AF DISKRIMINATION

Direkte diskrimination

foreligger, hvis en af de i loven nævnte diskriminations grunde - køn, race, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse - direkte bliver en faktor for virksomhedens adfærd eller afgørelse

Indirekte diskrimination

foreligger, hvis virksomheden opstiller krav, der umiddelbart fremstår som neutrale i forhold til diskriminationsgrundene, men som medfører, at personer, som tilhører en af de i loven omfattede grupper, stilles ringere i en ansættelses- eller arbejdsituation end personer, som tilhører en anden gruppe

Instruktion

foreligger, hvis underordnede instrueres i at udøve direkte eller indirekte diskrimination

Chikane

foreligger, hvis en uønsket optræden i relation til en persons tilhørsforhold til en af de af loven omfattede grupper finder sted med det formål eller den virkning at krænke personens værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende

EKSEMPLER VED REKRUTTERING

En arbejdsgiver ansætter ikke etniske minoriteter. Han begrundet det med, at 'de' ikke kan finde ud af at tilpasse sig dansk kultur, og at 'de' i det hele taget kender alt for lidt til omgangsformen og tonen på almindelige danske arbejdspladser. ← **ETNISK OPRINDELSE**

En ansøger til en stilling som buschauffør taler gebrokkent, men forståeligt dansk. Han bliver ikke taget i betragtning, da han ikke er flydende i dansk, og alle på arbejdspladsen skal beherske et korrekt dansk. Det er ikke nødvendigt for en buschauffør at tale flydende dansk for at kunne varetage sit arbejde på ordentlig vis. ← **NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE**

En leder meddeler sine mellemledere, at kun jobansøgere, der uden videre kan starte i stillingen, kan komme i betragtning, 'da vi ikke har tid til at lave arbejdspladsen om'. ← **HANDICAP**

En kvindelig ansøger bliver til en ansættelsessamtale fortalt, at hun op til nogle deadlines vil være nødt til at arbejde til sent om aftenen. Hun bliver spurgt, om hun i sådanne situationer vil have noget imod "ligesom at hygge sig lidt med afdelingslederen." ← **KØN**

EKSEMPLER UNDER ANSÆTTELSE

En leder fravælger bevidst en mulig kandidat til et lederjob, da vedkommende åbent på arbejdspladsen har fortalt, at han er bøsse. Lederen mener, at forfremmelsen vil skabe uro i afdelingen.

← **SEKSUEL ORIENTERING**

En 50-årig mand søger forfremmelse til en stilling som sælger. Det er en stilling, hvor han skal rejse en del. Han bliver forbigået, fordi han ikke opfylder nogle krav til fysisk formåen. Kravene til fysisk formåen er ikke relevante for stillingen. ← **ALDER**

En butiksleder i en større kæde af tøjbutikker efterkommer et ønske fra direktøren om ikke at lade en bestemt lagermedarbejder deltage i butikens turnusordning. Turnusordningen indebærer, at personale fra lager og administration kan stå en uge i butikken. Grunden er, at han er rullestolsbruger. Der er intet til hinder for at lagerarbejderen kan varetage butiksarbejdet. ← **HANDICAP**

En leder i en afdeling bruger konstant udtrykket 'vores neger' om en medarbejder af afrikansk oprindelse. ← **'RACE', NATIONAL ELLER ETNISK OPRINDELSE**

EKSEMPLER VED AFSKEDIGELSE

En restauratør afskediger en tjener, da hun oplever, at tjeneren skræmmer kunderne væk med sin kippah (jødisk kalot). ← **RELIGION ELLER TRO**

Under en sparerunde bliver et større antal medarbejdere sagt op efter et princip om "sidst ind – først ud" som eneste kriterium. Resultatet er, at kun yngre medarbejdere afskediges. ← **ALDER**. Det skal bemærkes, at anciennitet i stillingen er et lovligt kriterium, når blot det ikke anvendes som det eneste og får diskriminerende effekt.

Direktionen melder diskret ud til en række afdelingsledere, at de i den næste store sparerunde skal gå efter nogle bestemte ansatte. Afdelingslederne skal afskedige de medarbejdere, der åbenlyst har givet udtryk for, at de stemmer på Dansk Folkeparti. ← **POLITISK ANSKUELSE**

En kvindelig socialrådgiver er ansat på et foreningskontor. Hun bliver afskediget, fordi hun afviser seksuelle tilnærmelser fra foreningens formand. ← **KØN**

WWW.MIAPRIS.DK