

MODUL 6: LOVMÆSSIGE RAMMER

Tid: 40 minutter

Formål:

- At introducere nationale/ lokale, EU og international lovmæssige rammer, som beskytter diversitet og bekæmper diskrimination.
- At introducere til lovgivningen om integration.
- At introducere til lovgivningen vedrørende migration og arbejdstilladelser.
- At fokusere på specifikke nationale/ lokale lovgivninger og dennes implementering.
- At introducere til lovmæssige forpligtelser som arbejdsgivere har i forhold til beskyttelse af diversitet og bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

Materialer:

Projektor

Slides PP 6.1 & PP 6.2

Internet adgang eller downloaded video: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

VEJLEDNING

- 1) Underviseren gentager, at bekæmpelse af diskrimination og promovning af diversitet på arbejdspladser er et europæisk prioritetsområde. Disse prioriteter implementeres og styrkes på tværs af europæiske direktiver (lovgivningsmæssige retsakter) og indstillinger.
- 2) Underviseren afspiller videoen udgivet af det Europæiske Parlaments Forskningsservice fra linket herunder:
<https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>
eller afspiller den efter downloading.
- 3) Underviseren præsenterer PP 6.1 og introducerer til EUs lovmæssige rammer, som beskytter diversitet og bekæmper diskrimination.
- 4) Underviseren præsenterer PP 6.2 og introducerer de internationale gældende lovmæssige rammer hvad angår beskyttelse af diversitet og bekæmpelse af diskrimination.
- 5) Underviseren introducerer til nationale/ lokale lovmæssige rammer om beskyttelse af diversitet og bekæmpelse af diskrimination.
- 6) Underviseren introducerer de lovmæssige rammer om integration.
- 7) Underviseren introducerer til de lovmæssige rammer om migration og arbejdstilladelser.
- 8) Underviseren introducerer til lovmæssige forpligtelser arbejdsgiverne har i forhold til beskyttelse af mangfoldighed og bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

Note til underviseren

EU lovmæssige rammer vedrørende beskyttelse af mangfoldighed og bekæmpelse af diskrimination

Diskrimination og ulige behandling på arbejdspladsen er forbudt i henhold til den internationale, regionale og nationale lovgivning. I EU udgør kampen mod diskrimination og fremme af ligebehandlingsprincipper kernen i europæiske arbejdsvilkår og promoveres via såkaldt primær lov (fx de grundlæggende aftaler) og sekundær lov (fx direktiver). Husk også, at alle EU direktiver implementeres i nationale love i samtlige medlemslande som standard. De vigtigste legale instrumenter vedrørende ansættelse af migranter er:

- Direktiv 2014/66/EU om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere
- Direktiv 2014/36/EU om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere
- Direktiv 2011/98/EU om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat.
- Direktiv 2009/50/EC om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse (det Blå Kort direktivet)
- Direktiv 2006/54/EC om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)
- Direktiv 2004/113/EC om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser
- Direktiv 2000/78/EC om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (Ligebehandlingsdirektivet)
- Direktiv 2000/43/EC om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (Lighed mellem racerne direktivet)

I år 2000 og et par måneder efter vedtagelsen af Lighed mellem racerne Direktivet, blev Ligebehandlingsdirektivet vedtaget (Rådets Direktiv 2000/78/EC). Ligebehandlingsdirektivet definerer et minimum af regler som beskyttelse mod diskrimination på grundlag af religion og tro, handicap, alder og seksuel orientering. Ligebehandlingsdirektivet dækker også adgang til ansættelse og profession, efteruddannelse, forfremmelse, ansættelsesforhold og medlemskab bestemte steder. Link til Ligebehandlingsdirektivet er her - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>. Et studie i det kan findes her: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>.

Samme år opsummerer den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (2000/C 364/01) en række rettigheder, som understøtter og beskytter mennesker imod diskrimination på arbejdspladsen: artikel 15 om frihed til selv at vælge beskæftigelse og retten til inddragelse på arbejde. Artikel 21 om ingen diskrimination. Artikel 23 om lighed mellem mænd og kvinder. Artikel 26 om integration af handicappede. Og artikel 31 om retfærdige og lige arbejdsvilkår. Mere information om charteren kan du finde her http://www.europarl.europa.eu/charter/default_da.htm

International lovmæssig ramme for beskyttelse af mangfoldighed og bekæmpelse af diskrimination

- UN International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965.
- UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979.
- UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006.

National lovmæssig ramme for regulering af ansættelsesforhold, migration, beskyttelse af mangfoldighed samt bekæmpelse af diskrimination i Danmark

Generelt anbefales det at besøge <http://www.nyidanmark.dk> for information vedrørende alle de nedenfor nævnte paragraffer, både hvad angår arbejds- eller barselsrelaterede love.

Udlændingeloven

Paragraf 13.

Stk. 1. Udlændinge skal have arbejdstilladelse for at tage lønnet eller ulønnet beskæftigelse, for at udøve selvstændig erhvervsvirksomhed eller for mod eller uden vederlag at udføre tjenesteydelser her i landet. Arbejdstilladelse kræves tillige til beskæftigelse på dansk skib eller luftfartøj, der som led i rutefart eller i øvrigt regelmæssigt ankommer til dansk havn eller lufthavn. Der henvises dog til § 14 og § 14 a.

Stk. 2. Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter nærmere bestemmelser om, i hvilket omfang arbejdstilladelse kræves til arbejde på søterritoriet eller kontinentalsoklen.

Paragraf 14.

Følgende udlændinge er fritaget for krav om arbejdstilladelse: 1) Udlændinge, der er statsborgere i et andet nordisk land, jf. § 1.

2) Udlændinge, der er omfattet af EU-reglerne, jf. §§ 2 og 6.

3) Udlændinge med tidsubegrænset opholdstilladelse.

4) Udlændinge med opholdstilladelse efter §§ 7, 8, 9, 9 b, 9 d eller 9 e eller § 9 q, stk. 2 og 3.

5) Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 c, stk. 1, når tilladelsen er meddelt i umiddelbar forlængelse af en opholdstilladelse efter § 9 b.

6) Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 c, når tilladelsen er meddelt en udlænding, der har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter § 7.

7) Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 c, stk. 1, og §§ 9 m og 9 n når tilladelsen er meddelt som følge af en familiemæssig tilknytning til en herboende person.

8) Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 c, stk. 4, når arbejdet er naturligt knyttet til udlændingens ophold her i landet på dette opholdsgrundlag.

Stk. 2. En udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 3 og 4 og nr. 11, litra b, er fritaget for arbejdstilladelse til bibeskæftigelse, hvis bibeskæftigelsen har sammenhæng med den beskæftigelse, som danner grundlag for udlændingens opholdstilladelse. En udlænding med opholdstilladelse efter § 9 i, stk. 2, er fritaget for arbejdstilladelse til bibeskæftigelse, hvis bibeskæftigelsen har sammenhæng med den ph.d.-uddannelse, som danner grundlag for udlændingens opholdstilladelse.

Stk. 3. Udlændinge- og integrationsministeren kan bestemme, at andre udlændinge er fritaget for krav om arbejdstilladelse.

§ 14 a

Udlændingestyrelsen træffer efter ansøgning afgørelse om, at en udlænding, som har indgivet ansøgning om opholdstilladelse i medfør af § 7, uden arbejdstilladelse kan tage beskæftigelse i Danmark på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, indtil udlændingen meddeles opholdstilladelse, udrejser eller udsendes, når 1) udlændingens identitet er fastlagt,

2) udlændingen har opholdt sig i Danmark i mindst 6 måneder fra indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse i medfør af § 7,

3) Udlændingestyrelsen har truffet afgørelse om, at udlændingen kan opholde sig i Danmark under asylsagens behandling, jf. herved § 48 e, stk. 2, og

4) udlændingen indgår en kontrakt med Udlændingestyrelsen i overensstemmelse med stk. 3.

Stk. 2. Stk. 1 gælder ikke for 1) udlændinge, der er administrativt udvist i medfør af § 25,

2) udlændinge, der er udvist ved dom,

3) udlændinge, der er idømt betinget eller ubetinget frihedsstraf eller anden strafferetlig retsfølge, der indebærer eller giver mulighed for frihedsberøvelse, for en lovovertrædelse begået her i landet, der ville have medført en straf af denne karakter,

4) udlændinge, der er omfattet af udelukkelsesgrundene i flygtningekonventionen af 28. juli 1951,

5) udlændinge, hvis opholdstilladelse er bortfaldet i medfør af § 21 b, stk. 1,

- 6) udlændinge, hvis ansøgning om opholdstilladelse efter § 7 behandles efter § 53 b, og
7) udlændinge under 18 år, medmindre Udlændingestyrelsen efter en konkret vurdering finder, at hensynet til den mindreåriges tarv taler derfor.

Stk. 3. Udlændingestyrelsen indgår en kontrakt om beskæftigelsen med udlændingen. Det skal indgå i kontrakten som et vilkår, at udlændingen medvirker til oplysning af sin sag om opholdstilladelse i medfør af § 7, jf. § 40, stk. 1, 1. og 2. pkt., og efter afslag på eller frafald af ansøgningen om opholdstilladelse medvirker til udrejsen uden ugrundet ophold, jf. § 40, stk. 6, 1. pkt. Udlændingestyrelsen vejleder i forbindelse med indgåelse af kontrakten udlændingen mundtligt og skriftligt om vilkårene for beskæftigelsen, herunder navnlig kravet om medvirken.

Stk. 4. Udlændingestyrelsen træffer, medmindre helt særlige grunde taler derimod, afgørelse om, at en udlænding, som har taget beskæftigelse efter denne bestemmelse og ikke længere opfylder betingelserne herfor eller ikke overholder vilkårene i den indgåede kontrakt, jf. stk. 3, ikke længere har ret til at tage beskæftigelse.

Stk. 5. Udlændingestyrelsen kan forhåndsgodkende overenskomstdækkede virksomheder, som på godkendelsestidspunktet ikke er omfattet af en lovlig konflikt, til ansættelse af udlændinge efter denne paragraf.

Paragraf 15

(Der kan knyttes betingelser til en arbejdstilladelse).

Stk. 2. Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter nærmere regler om arbejdstilladelser, herunder om tilladelsernes indhold og varighed og om de betingelser, der kan knyttes til en tilladelse.

Paragraf 16.

Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at den, der beskæftiger en udlænding, skal underrette jobcenteret.

Al relevant information kan findes her, også på engelsk:
<https://www.nyidanmark.dk/da/Lovstof/Lovgivning>

Information om *ret til arbejde for udenlandske studerende fra tredjelande* er tilgængelig her:
<http://www.su.dk/english/su-as-a-foreign-citizen/>

Dansk flygtningelov

Den danske flygtningelov er blevet intensiveret på flere punkter de seneste år, men det vigtigste er, at det forbliver helt tydeligt, at hvis du bliver forfulgt eller har brug for beskyttelse, så kan du få det i Danmark. Forpligtelsen til at give asyl eller midlertidig beskyttelse til forfulgte individer og/ eller individer som er i fare for dødsstraf, tortur eller andre inhumane behandlinger kommer fra bl.a. FN's Flygtningekonvention og EU's konvention om menneskerettigheder, som Danmark har tilgået.

Dog er det langt fra nemt at få beskyttelse i Danmark. For at blive anerkendt som flygtning skal man opfylde nogle ret specifikke krav. Faktum at en asylansøger muligvis har store problemer i hjemlandet er ikke lig med at vedkommende bliver forfulgt.

Du kan finde en detaljeret beskrivelse af processen her: <https://flygtning.dk/danmark/asyl/asyl-i-danmark>

Bekendtgørelse om unges arbejde

Denne lov dækker arbejdsforhold for unge under 18 år samt 15 årige som ikke længere er bundet af uddannelseslovgivningen, samt de 13-15 årige som stadigvæk går i skole.

For mere information:

<https://amid.dk/regler/bekendtgoerelser/unges-arbejde-239-sam/>

Barselsloven

Formålet med denne lov er at sikre forældre ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption og at sikre forældre med tilknytning til arbejdsmarkedet ret til barselsdagpenge under fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption m.v.

Maternity Rights

Ret til fravær efter denne lov omfatter alle forældre.

Stk. 2.

- Dagpenge efter denne lov ydes i form af barselsdagpenge til lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.
- Retten til barselsdagpenge er betinget af, at personen ved fraværperiodens begyndelse har lovligt ophold her i landet eller efter EF-forordninger om koordinering af de sociale sikringsordninger, er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.
- En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.
- En fader eller medmor har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren.

For mere information:

<https://danskelove.dk/barselsloven>

Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn samt at modvirke chikane og sexchikane.

For mere information:

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=160578>

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

For mere information: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=179869>

Den danske arbejdsmarkedsmodel

Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på en arbejdsdeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter. Parternes store indflydelse på beskæftigelsespolitikken, løn- og arbejdsvilkår er noget særligt for den danske arbejdsmarkedsmodel.

Den danske model bygger på tre dele:

- Trepårtssamarbejde
- Kollektive overenskomster
- Høj organisationsgrad

For mere information

<https://bm.dk/arbejdsmraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>

Bortfald og inddragelse af opholdstilladelser og arbejdstilladelser

Udvisning og inddragelse af opholdstilladelse reguleres igennem Udlændingeloven. Kapitel 4 omhandler alle omstændigheder vedrørende dette emne, også afhængigt af personens opholdsgrundlag.

For mere information: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=194003>

Aktivitet A – at identificere diskrimination på arbejdspladsen / at dele erfaringer

Tid: 1 time

Materialer:

Projektor

Tuscher

Kort/ papir

Internet adgang eller downloaded video: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

VEJLEDNING

- 1) Underviseren laver fire grupper.
- 2) Hver gruppe får et fokusområde, som præsenteres i videoen: religion og tro, handicap, alder og seksuel orientering.
- 3) Hver gruppe skal finde en historie, enten opdigtet eller inspireret af virkelige oplevelser og skriver det ned.
- 4) Underviseren beder talspersonen fra hver gruppe at fortælle deres historie.
- 5) Underviseren diskuterer hver historie enkeltvis med deltagerne. Underviseren forbinder hver historie til lovmæssige rammer og beskriver hvilke arbejdsforhold er beskyttede under den lovmæssige ramme. I løbet af diskussionen skal underviseren også introducere til de forpligtelser en arbejdsgiver har i forhold til beskyttelse af mangfoldighed og bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

Tips til underviseren

I betragtning af at denne øvelse er baseret på et betydeligt antal teoretiske begreber kan det ske, at deltagerne mister fokus. Derfor kan det være brugbart hele tiden at minde om videoen for at bevare deres opmærksomhed. Man kan også vælge at genafspille nogle dele af videoen for at fremhæve bestemte dynamikker kan også være brugbart.

Underviseren skal være organiseret og behandle dette undervisningskapitel i den logiske rækkefølge som beskrevet ovenover i afsnittet om introduktion til formål.

Da de lovmæssige rammer varierer fra land til land, kan en grundlæggende introduktion til de lovmæssige rammer være en hjælp til identificering af den grad i hvilken loven kan anvendes dvs. på national plan og på international/ EU plan.

AKTIVITET B – At forebygge diskrimination i rekrutteringsprocesser

Tid: 30 minutter

Materialer:

Projektor

Tuscher

Kort/ papir

- 1) Underviseren uddeler to kort/ papir med ordene JA og NEJ til hver deltager.
- 2) Underviseren stiller nogle spørgsmål og deltagerne svarer ved at løfte et af kortene: JA eller NEJ.
- 3) Hvert korrekt svar skal forklares af læreren.

Noter til underviseren

Spørgsmålslisten (med svar):

- Lever brugen af udelukkende online ansøgningsplatforme op til anti-diskriminationsforanstaltninger?
NEJ – det er ikke alle som har den nødvendige viden om eller adgang til brugen af en PC eller internet.
- Et det OK, hvis en potentiel arbejdsgiver spørger dig, hvorfor du går med tørklæde/ hijab?
NEJ – Tro, inklusiv religiøse overbevisninger, må ikke betragtes som et ansættelseskriterium.
- Hvis en gravid medarbejder bliver fyret, må vedkommende godt indgive en klage over det??
JA – Nationalloven forbyder arbejdsgiveren i at fyre en gravid medarbejder.
- Hvis en medarbejder er en homoseksuel mand og hvis hans kollegaer kalder ham øgenavne, som fx 'prinsesse' – kan det betragtes som diskrimination?
JA – Når en persons seksuelle orientering er genstand for mobning på arbejdspladsen, er det en form for diskrimination.
- Må en leder eller en tilsynsførende understøtte positivt arbejdsmiljø hvor der bekæmpes diskrimination?
JA – Det er arbejdsgiverens ansvar og pligt både at respektere og implementere den lovmæssige ramme for diversitet og anti-diskrimination på arbejdspladsen.

Tips til underviseren: prøv at referere til relevant artikel/ direktiv for hvert svar.