

DAG 2. DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSEN OG MIGRANTERS ØKONOMISKE INTEGRATION

2.1 PRÆSENTATION AF DAG 2 AKTIVITETER OG DE FORVENTEDE LÆRINGSMÅL

I løbet af dag 2 vil deltagerne blive præsenteret for en mere uddybende irammesætning af emnet etnisk (og andre former for) diskrimination og den hindring, som dette kan repræsentere især for migranters økonomiske integration i det lokale arbejdsmarked. Ved selvstændigt at identificere de forskellige former for diskrimination, der kan observeres på arbejdspladsen, vil deltagerne samtidig få en bedre forståelse af den nationale og europæiske lovramme, der gradvist er udarbejdet for at bekæmpe udstødelse af forskellige grunde (etnicitet, køn, alder osv.) og de forskellige måder, hvorpå disse kan tolkes og anvendes. Vigtigt vil være præsentationen af repræsentative tilfælde af diskrimination, der er blevet taget til (europæiske og / eller nationale domstole) og resultaterne af sådanne retlige processer. Endelig vil nogle praktiske aktiviteter blive foreslået for at eksemplificere de mekanismer, der eksisterer bag diskrimination, og første brainstormingsaktiviteter vil blive afholdt i forhold til udarbejdelse af et skræddersyet mangfoldighedsledelsesforslag inden udgangen af ugen.

De vigtigste forventede læringsresultater fra dag 2 er: 1. Identifikation af forskellige udtryk for (multipel) diskrimination; 2. Fremme af åbne holdninger og konkret inklusiv adfærd, som kan have en positiv indflydelse på at en mangfoldig arbejdsstyrke fungerer godt 3. Introduktion til de vigtigste nationale og europæiske institutioner, sammen med de lovgivningsmæssige rammer der kan henvises til, når der ydes assistance til konkrete tilfælde af diskrimination på arbejdspladsen; og 4. Udvikle yderligere færdigheder, aktiv lytning og empati, overfor de medlemmer af indvandrere- og minoritetsgrupper, der løbende har oplevet diskrimination.

2.2 MANGFOLDIGHEDENS MØRKE SIDE: FORDOMME, STEREOTYPER OG DISKRIMINATION(ER)

Vanskelighederne ved at integrere migranter (etniske minoriteter eller andre former for ugunstigt stillede grupper) på arbejdsmarkedet ligger ikke kun i deres status som nybegyndere i bestemmelseslandet (indvandringskontrol og mulighederne for regelmæssigt arbejde) eller som nye jobsøgere til en bestemt stilling. Men også i den måde hvorpå disse mennesker rent faktisk kan bidrage til organisationen / virksomheden. Arbejder de for deres muligheder for at blive et aktiv på og udenfor arbejdspladsen, og for at videreudvikle deres faglige og personlige færdigheder? Disse positive tilgange hindres når folk er uvelkomne og bliver mishandlet og diskrimineret på grund af deres særlige karakteristika. I løbet af den første træningsdag blev studeret forskellige typer af mangfoldigheder, der kan observeres i europæiske samfund og især, men ikke kun, på arbejdsmarkedet. Alle disse forskelle er ikke belæg for fordømmelse eller diskrimination, men særlige kendetegn for individet eller gruppen selv; Sådanne særpræg kan dog give en fordom ift. den måde hvorpå de fortolkes, via de overvejende lokale værdier, normer og verdenssyn. Disse kan måske ændre sig fra et samfund til det andet og over tid.

Generelt er **DISCRIMINATION** normalt baseret på **STEREOTYPER** og **FORDOMME** og henviser til holdninger, adfærd, formelle og uformelle praksisser og arrangementer der resulterer i en mindre gunstig behandling af enkeltpersoner eller grupper af individer, på grund af nogle af deres kendetegn, såsom race, etnicitet, alder, socioøkonomisk klasse, køn eller seksuel orientering.

STEREOTYPER er generaliseringer omkring grupper af mennesker. Disse kan vedrøre flere sociale kategorier og enkeltpersoners egenskaber: race, etnicitet, alder, køn eller seksuel orientering for eksempel. De kan være både positive, normalt om ens egen gruppe, og negative, normalt vedrørende andre grupper. I begge tilfælde er udarbejdelsen og / eller forstærkningen af en stereotype kun baseret på generaliseringer, der ikke tager højde for mere komplekse individuelle forskelle.

FORDOMME kendetegnes ved at man dømmes andre på forhånd. Udtrykket refererer til de overbevisninger, tanker, følelser og holdninger, som en person måtte have vedrørende en gruppe eller et individ uden at besidde reel viden. En fordom er ikke baseret på direkte erfaring, men kan påvirke den måde, hvorpå nogen har relation til andre (forudindtaget tankegang og adfærd).

Diskrimination kan bestå af adfærd, der har til hensigt at diskriminere eller praksis, der kan have en (direkte eller indirekte) diskriminerende virkning. I modsætning til mange nationale regler definerer europæisk lov ikke specifikt de typer adfærd der er forbudt. Dens ordlyd tyder på, at ikke kun handlinger (hvad enten det er bevidst diskriminerende eller ej) men også udeladelser og manglen på handling kan føre til diskrimination.

Nøgleordene, der bruges til at beskrive de forskellige situationer, der kan føre til diskrimination er:

- behandling
- forhold, kriterier eller praksis der kan medføre ulempe for andre
- uønsket opførsel
- negative konsekvens

DISKRIMINATION på arbejdspladsen kan være **DIREKTE** og / eller **INDIREKTE**. Direkte diskrimination er, når en person behandles mindre gunstigt end andre på grund af deres baggrund og / eller deres personlighed / gruppe karakteristika.

Typiske scenarier:

- Mangel på rekruttering af en ansøger på grund af bestemte karakteristika.
- Diskriminerende jobopslag.
- Ejendomsmæglere eller boligsejere, der ikke lejer lejere af anden etnisk herkomst.
- Lønforskelle: I visse medlemsstater viser statistikker at et mindretal af mænd tjener mindre end flertallet af mænd og minoritets kvinder tjener endnu mindre.
- Ansatte over 50 år, bliver overflødige.
- Obligatorisk pension sættes til 58, 60 eller 65.

Men, der er også undtagelser til direkte diskrimination i Europæisk lovgivning.

Type af undtagelse	Årsag	Eksempel
Ægte og afgørende erhvervskrav	Alle årsager	Det kan være lovligt kun at ansætte en sort skuespiller for at spille Othello eller en kinesisk kok i en autentisk kinesisk restaurant.
Positive aktion	Alle årsager	Handicapkvoter i beskæftigelse, ekstra sprogklasser for mindretals racer eller etniske grupper, økonomiske incitament til at fremme yngre og / eller ældre arbejdstagere.
Arbejdsgivere med et ethos baseret på religion eller tro.	Religion eller tro	Det er lovligt at kun ansætte et medlem af en bestemt kirke som leder af en nationalskole

¹ For yderligere information: Europa-Kommissionen (2011), Sådan præsenterer du et diskriminationskrav. Håndbog om søgsmål efter EU's direktiver om ikke-forskelsbehandling:

Indirekte diskrimination er, når en regel, beslutning, procedure, politik, kriterium eller praksis, der forekommer prima facie-neutral, fordi den gælder for alle, fører til diskrimination i dens anvendelse, fordi det påvirker personer med en særlig baggrund / særlige karakteristika. Indirekte forskelsbehandling er lovlig, hvis bestemmelsen, kriteriet eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at nå dette mål er passende og nødvendige. I praksis er der en bred vifte af begrundelser, der kan gøre en bestemt form for indirekte forskelsbehandling lovlig i henhold til europæisk lov. Der er imidlertid visse principper, der begrænser hvilke begrundelser der er acceptable:

- Rent budgetmæssige (økonomiske) overvejelser kan aldrig tjene som objektiv begrundelse for diskrimination.
- Formålet med tiltaget må ikke være forbundet med diskrimination og generaliseringer er ikke alene tilstrækkelige.
- Proportionalitet kræver, at den konkrete foranstaltning, der træffes for at nå det legitime mål, bør være egnet til at nå dette mål.
- Proportionalitet kræver også, at initiativtageren viser, at en anden foranstaltning med en mindre eller ingen skadelig virkning ikke ville være effektiv.

I europæisk lov er den generelle definition af indirekte forskelsbehandling, hvor en tilsyneladende neutral bestemmelse, kriterium eller praksis vil sætte folk, der deler en beskyttet egenskab i en særlig ulempe, i forhold til andre mennesker.

Typiske situationer med indirekte discrimination.

- Sprogkrav der ikke er nødvendige for at udføre lavere positioner (sprog tjener normalt som middel for ikke-statsborgere, der kan tilhøre et mindretalsløb eller for statsborgere, der kan tilhøre en minoritets etnisk gruppe).
- Udført militærtjeneste som et krav for ansættelse (kan diskriminere nogle religioner).
- Regler for påklædning.

Diskrimination (enten direkte eller indirekte) kan forekomme i alle faser af arbejdsprocessen, (a) begyndende ved rekruttering og indtræden på en arbejdsplads og (b) gennemgående i arbejdsprocessen og (c) indtil den tid hvor man forlader en arbejdsplads og kan omfatte: adgangsmuligheder, betaling, arbejdstagerrettigheder, arbejdstid, moderskabsbeskyttelse, indhold af tildelt arbejde, uddannelsesmuligheder, præstationsvurdering, udsigter til jobudvikling, jobsikkerhed mv. Der kan være flere former for forskelsbehandling af forskellige grunde. Men deres præcise definition kan variere i national / europæisk lov, der skal overvejes, når der fremlægges en sag for domstolene. Dette er nogle af de mere fremtrædende:

Etnisk diskrimination	Etnisk diskrimination udøves gennem racistiske opfattelser, kommentarer og holdninger og vælger ofre baseret på deres (opfattede) race og / eller etniske oprindelse, etnisk og migrant baggrund, hudfarve, talte sprog, accent mv.
Køns diskrimination	

https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_3_diger/European_Commission_How_to_Present_a_Discrimination_Claim_Handbook_onseeking_remedies_under_the_EU_Nondiscrimination_Directives.pdf

	Kønsdiskrimination refererer til diskrimination udøvet med sexistiske / misogynistiske opfattelser, kommentarer, holdninger og mishandlinger. Udøvere vælger deres ofre på baggrund af deres (opfattede) kønsidentitet / kønspræstation eller seksuelle orientering, herunder både fysiske egenskaber og sociale opfattelser.
Religionsdiskrimination	Religiøs diskrimination omfatter former for mishandling baseret på religiøs overbevisning / praksis udtrykt af enkeltpersoner eller på grund af deres deltagelse i visse religiøse grupper; samt diskrimination af personer, der ikke tilhører (eller opfattes som ikke at tilhøre eller identificere med) en bestemt religiøs gruppe.
Politisk diskrimination	Politisk diskrimination refererer til diskrimination mod en person baseret på deres (opfattede) medlemskab af / tilknytning til et politisk parti / politiske ideer / socioøkonomiske synspunkter eller baseret på deres (opfattede) aktiviteter inden for ikke-statslige organisationer.
Socio-økonomisk (klasse) diskrimination	Social diskrimination udøves på baggrund af social oprindelse baseret på offerets (opfattede) sociale klasse / socio-faglige omstændigheder, og det kan begrænse adgangen for nogle mennesker til bestemte kategorier af arbejde.
Diskrimination med baggrund i familiestatus	Diskrimination relateret til en persons familiesituation. Det kan indebære rekruttering og / eller karrieremuligheder og / eller lønninger, der hovedsagelig rammer kvinder, der er (eller måske bliver) gift eller / og kvinder, der har (eller måske har) børn.

Kombinationen af mere end en grund til forskelsbehandling fører til fler-diskrimination. For eksempel en muslimsk syrisk kvinde ansat i Spanien, der føler, at hendes manglende forfremmelse skyldes de kombinerede grunde køn, religion, etnisk oprindelse og nationalitet. For yderligere informationer og eksempler på disse og andre vigtige diskriminationsdefinitioner og -praksis, som f.eks. PERSONFORFØLGELSE og OFFERGØRELSE, kan emne 1 i MIGRAID's VET-materiale "Forbedring af sociale partners færdigheder og kapaciteter om etnisk mangfoldighed" bibringe detaljer.

2.3 IMMIGRANTERS DELTAGELSE I EU ARBEDJSMARKEDET

INTEGRATION er en langsigtet flerdimensionel proces, hvorved nytilkomne kommer ind på og tilpasser sig det lokale samfund. En sådan proces omfatter flere forskellige områder af livet: beskæftigelse, uddannelse, sprogindsamling, viden og anvendelse af regler, kulturelle bekendtskab mv. Fra disse er et af hoveddimensionerne det, der er relateret til **ØKONOMISK INTEGRATION**, der henviser til indvandrernes deltagelse på det lokale arbejdsmarked, beskæftigelse og ledighed, erhvervsstatus og generel økonomisk autonomi. Selvom integration normalt måles ved at bruge den lokale borger til sammenligning (f.eks. Indfødte beskæftigelsesrate) er en effektiv integration også meget relateret til gyldiggørelsen af indvandrernes (formelle og uformelle) uddannelsesmæssige baggrund og tidligere arbejds erfaring (selv om der er en klar forskel i overkvalifikationsrater mellem indvandrere 35% og indfødte 28% i EU).

Betydningen af denne økonomiske dimension ligger i dens forhold til andre livsdimensioner, f.eks. adgang til beskæftigelse, tilstrækkelig indkomst og muligheder for social mobilitet, påvirker placeringen og typen af boliger, som derefter påvirker kvaliteten af uddannelsen ved at bestemme adgangen til bestemte skoler. Endvidere er betydningen af indvandrernes økonomiske integration

stærkt forbundet med den vægt, som deres bidrag repræsenterer for de nationale økonomier.

Arbejdsmarkedsdeltagelsen måles i forhold til aktivitetsfrekvensen, der begynder med, hvilket giver oplysninger om antallet af erhvervsaktive personer i alderen 20-64 i procent af den samlede befolkning (i samme aldersgruppe). I denne henseende er der i dataene angivet, at der er en bemærkelsesværdig kløft mellem indvandrere og indfødte arbejdstagere, således at TCN-migranter i perioden 2008-2016 systematisk registrerede lavere aktivitetssatser end EU-fødte indvandrere (dem, der er født i en anden EU-medlemsstat til den, i hvilken de boede) eller den indfødte befolkning, med disse forskelle stigende over tid. De største forskelle mellem aktivitetsrater for indfødte og udenlandskbefolkede populationer blev registreret i Nederlandene (hvor den indfødte befolkning havde en aktivitetsrate, der var 13,3 point højere end den tilsvarende sats for den udenlandskbefolkede befolkning), Letland (10,3 point), Frankrig (9,9 point) og Tyskland (9,1 point).

Der var otte medlemsstater, hvoraf størstedelen var i Sydeuropa, hvor aktivitetsgraden for den erhvervsaktive befolkning var højere blandt TCN-indvandrere (i stedet for den indfødte befolkning); udsvinget var særlig stort i Grækenland og Portugal, hvor satser for den udenlandskfødte befolkning var mindst 5 point højere end den oprindelige befolkning. Højere erhvervssatser er dog ikke nødvendigvis forbundet med "kvalitets"-job; I særligt sydeuropa er TCN-statsborgere beskæftigede i lavt vurderede stillinger eller i regelmæssige men underkvalificerede og usikre job. Også, i særdeleshed, i Sydeuropa var erhvervsfrekvensen for kvinder systematisk lavere end de tilsvarende satser for mænd i samme år 2016, hvilket understregede at ligestilling mellem kønnene endnu ikke var nået, og at det udgør en stor udfordring for både indfødte og udenlandsk fødte kvinder ind på arbejdsmarkedet. Den kløft var endnu større blandt migrantkvinder, og især blandt indvandrerkvinder, der blev født uden for EU, TCN. I samme retning var beskæftigelsesfrekvensen for EU-28 for udenlandsk indvandrere 66,0% sammenlignet med 71,8% for den indfødte befolkning. EU-28 beskæftigelsesfrekvensen for migranter født uden for EU var 19,5 point højere for mænd end for kvinder i 2016; dette kønsforskel faldt til en forskel på 13,4 point for migranter født andetsteds i EU og til 10,6 point for den indfødte befolkning. Sådanne tal kan afspejle forskellige muligheder og barrierer for indvandrere og kvinder og / eller kulturelle forskelle med hensyn til balance mellem arbejde og privatliv inden for indvandrerhuse (Eurostat, 2017).

Selv om der er denne betydelige forskel mellem indvandrere og indfødte på arbejdspladsen, er deltagelse af nytilkomne i de nationale økonomier relevant på grund af deres bidrag til BNP og udvidelsen af arbejdsstyrken, især i aldrende samfund. I de fleste europæiske lande bidrager indvandrere mere med skatter og sociale bidrag end dem, de modtager i individuelle ydelser. En indsats for bedre integrering af indvandrere udgør således mere af en investering end en omkostning

2.4 UDFORDRINGER OG PROBLEMER MED IMMIGRANTERS INTEGRATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

Indvandrerne integration (især økonomisk integration) er meget ønskelig på grund af deres bidrag til de forskellige nationale økonomier og økonomiske sektorer. Det er imidlertid ikke en lineær proces, og den er desuden meget udfordret af flere andre faktorer som: 1. de forskellige strukturelle karakteristika på de forskellige nationale arbejdsmarkeder; 2. Den sidste økonomiske krise og dens mange konsekvenser 3. Stigningen i indvandrerkritiske partier og konservative politiske holdninger mod "udlændinge" 4. Vanskelighederne for produktivt at styre mangfoldighed sammen med en halvmåneførmelse af mistillid blandt lokale samfund mod udlændinge; og 5. begrænsningerne i hjælpeintegrationstjenester (fx sprogkurser, jobtræning, rådgivning). I den følgende tabel kan der observeres nogle af de vigtigste specifikke udfordringer i de fem deltagende lande i MIGRAID:

CYPERN	ITALI EN	DANMARK	FRANKRIG	GRÆKE NLAND
1. TCN er udelukket fra direktivet om beskæftigelsesprincipper. 2. Begrænset ret for TCN at skifte job og arbejdsgivere. 3. TCN er udelukket fra arbejdsmarkedstetigheder som arbejdsløshedsunderstøttelse og pension. 4. Manglende overholdelse af bilaterale aftaler med indvandrernes oprindelseslande for at lette overførslen af deres pensionsrettigheder. 5. Arbejdsmarkedet er adskilt både vandret og lodret. TCN er koncentreret om ufaglært arbejde (dvs. husstand og landbrug).	1. Vanskeligheden ved at handle imod diskrimination på både den private og det offentlige område. 2. Den italienske økonomiske karakter, der er baseret på SMV'er, gør det sværere at overvåge diskrimination. 3. Sort arbejde er endnu mere kompliceret og næsten umuligt at overvåge. 4. Adgang til beskæftigelse i den offentlige sektor for ikke-italienere blev begrænset indtil for nylig. 5. I flere økonomiske sektorer er tilfælde af diskrimination af vandrende arbejdstagere fortsat en almindelig praksis.	1. Indførelsen af europæiske direktiver har givet anledning til bekymringer for, at ufaglærte danske arbejdstagere kan blive afvalgt til fordel for indvandrere eller flygtninge. 2. Diskrimination i "integrationsydelsen" (2015), især da det hedder, at borgerne ikke har været bosiddende i Danmark i 7 ud af de sidste 8 år, får reducerede fordele, der har direkte virkning for indvandrere. 3. Statsbudget (2014) til differentiering af kravene til arbejdstilladelser baseret på nationalitet, der dømmer borgere fra bestemte lande som mindre egnede til integration end andre.	1. I 2006 blev en immigrationslov skabt, der skabte en ny kategori af indvandrere - "færdigheder og talenter" for højt kvalificerede udlændinge sammenlignet med lavtuddannede udlændinge. 2. Indvandrere har større sandsynlighed for at have tidsbegrænsede kontrakter og skal anmode om en arbejdstilladelse. 3. SMV'er anser ansættelsesvilkårene for indvandrere som afskrækkende, hvilket igen fører til ulige muligheder. 4. Der er ingen lov, der forpligter virksomheder til at vedtage strategier for samfundsansvar (CSR). Staten opfordrer imidlertid dem til at fremme det.	1. Manglen på sammenhængende institutionelle rammer og den græske offentlige administrations kroniske mangel resulterede i en ulovlig indvandringsstrøm uden forbindelse til en specifik vækstmodel. 2. Stigningen af finanskrisen viste, at Grækenland med en desintegreret vandrende befolkning står over for en stadigt stigende arbejdsløshed. 3. En vigtig deltagelse af indvandrerbefolkningen i selvstændig beskæftigelse. 4. En kronisk underbygdelse af de relevante offentlige tjenester.

Som det kan ses, er arbejdstidsdiskrimination ikke kun rettet mod indvandrerbefolkningen. Men udlændinge, især fattige, ufaglærte og uregelmæssige indvandrere, har større sandsynlighed for at blive diskrimineret, og kvinder mere end mænd. En sådan situation er blevet forværret de seneste år, da der var en alvorlig økonomisk krise rundt omkring i verden, der ramte næsten alle lande, men på forskellige måder. Desuden blev indvandringsstrømmene (inden for Europa og fra andre lande til Europa), som blev igangsat i de foregående år, intensiveret (især i nyhedsmedier og opfattelsen af den offentlige mening) under den nylige ankomst af det, der er blevet kaldt "den nylige flygtningekrise" (Wihtol de Wenden i Ambrosini, 2016). Den overordnede mangfoldighedstilstand, som i øjeblikket (og i stigende grad) opleves i Europa, har således skabt behovet for at udarbejde en lovramme i hvert enkelt land og også på europæisk plan for at bekæmpe forskelsbehandling og fremme social integration.

2.5 EUROPÆISKE OG NATIONALE LOV RAMMER

Indvandrernes integration på arbejdsmarkedet og forvaltning af etnisk mangfoldighed er ikke automatiske eller simple processer. På dette område har de enkelte europæiske lande og EU selv arbejdet med at opbygge en meget sofistikeret retslig ramme med det hovedformål at sikre menneskerettigheder og en åbenlys kamp mod (forskellige former for) diskrimination. Dens effektivitet kan afhænge af forskellige faktorer såsom krydsning af forskellige jurisdiktioner eller den specifikke timing af visse juridiske processer, blandt andet. Et meget vigtigt første skridt er imidlertid at indsamle et grundlæggende kendskab til kompleksiteten af sådanne rammer.

Selvom hvert europæisk land afstemmer sine egne regler, behov og udfordringer vedrørende migrationsspørgsmål, har der været en række fælles bestræbelser på at skabe en dækkende indvandringspolitik. På den måde giver EU-lovgivningen en ramme for adgangs- og opholdsbetingelser og et fælles sæt rettigheder for blandt andet kategorier af indvandrere som sæsonarbejdere og højtuddannede indvandrere. Nogle af de vigtigste juridiske tekster, der er relevante for indvandrernes beskæftigelse, er følgende:

- [Direktiv 2014/66 / EU](#) om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold inden for rammerne af en overdragelse inden for virksomheden (UK, Irland og Danmark deltager ikke)
- [Direktiv 2014/36 / EU](#) om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde
- [Direktiv 2011/98 / EU](#) om en enkelt ansøgningsprocedure for en enkelt tilladelse til at opholde sig og arbejde i EU og om et fælles sæt rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande; og
- [Direktiv 2009/50 / EF](#) om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse, ofte kaldet "Blue Card Directive".

Den Europæiske Union og Europarådet har begge ambitioner om at bekæmpe diskrimination. De har skabt et ret omfattende regelsæt, især takket være deres respektive domstole, EU-Domstolen og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (ECHR) og gennem primærretten (fx grundlove), sekundær lov (f.eks. instruktioner) og europæiske politikker. Endvidere er medlemsstaterne en del af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMK), der omfatter 47 kontraherende stater (herunder EU28). I den første periode handlede ligebehandling mere om at skabe rammebetingelser for det fælles markeds funktion og beskæftigede sig hovedsagligt med lige løn for mænd og kvinder. Fokus på ligebehandling og diskriminationsspørgsmål, udover køn og etnicitet, er siden 1990'erne først og fremmest sket pga Amsterdam-traktaten i 1997, hvor det i artikel 13 hedder, at Rådet kan træffe de nødvendige foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. De to vigtigste direktiver i dette henseende er faktisk født af artikel 13 i samme traktat: Rettighedsdirektiv 2000/43 / EF og rammedirektivet 2000/78 / EF.

Direktiv 2000/43 / EF gennemfører princippet om ligebehandling af personer uanset race eller etnisk oprindelse, fokuserer på forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse og strækker sig ud over beskæftigelsesområdet. Direktiv 2000/78 / EF fokuserer udelukkende på beskæftigelsesområdet, og beskæftiger sig med forskelsbehandling i bredere grad, herunder også diskrimination på grund af religion eller anden overbevisning, handicap, alder og seksuel orientering. Med hensyn til beskæftigelse og erhverv dækker direktiverne disse områder: 1. Betingelser for adgang til beskæftigelse, selvstændig beskæftigelse og erhverv (herunder udvælgelseskriterier, ansættelsesvilkår og kampagner) 2. Adgang til alle typer og til alle niveauer af erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, omskoling og erhvervsorientering, herunder erhvervelse af praktisk

erhvervserfaring 3. Beskæftigelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn; 4. og medlemskab af og inddragelse i en organisation af arbejdstagere eller arbejdsgivere eller enhver organisation, hvis medlemmer har et bestemt erhverv, herunder de ydelser, som sådanne organisationer yder. Desuden henviser direktiv 2000/43 / EF til social beskyttelse; Sociale fordele; Uddannelse; og adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden, herunder boliger der henviser til, at direktiv 2000/78 / EF også vedrører erhvervsuddannelse og voksenuddannelse og universitetsuddannelse

Direktivet om forbud mod forskelsbehandling er i høj grad blevet gennemført i national lovgivning, overvåget af Europa-Kommissionen og giver nu en effektiv beskyttelse til enkeltpersoner og grupper, der står over for diskrimination. Selvom de fleste stater har indarbejdet alle de grunde til diskrimination, der er indeholdt i direktivet om forbud mod forskelsbehandling i deres nationale lovgivning til bekæmpelse af forskelsbehandling, har de fleste lande valgt ikke at definere dem. Det betyder, at en bestemt sag afhænger af den definerede diskriminationsgrundlag kan henvise til national eller europæisk lov, og at visse begreber som race og etnisk oprindelse kan overlappe hinanden.

Nøglebegreberne i direktivet om forbud mod forskelsbehandling og anden europæisk ligestillingslov omfatter definitionerne af direkte og indirekte forskelsbehandling, chikanering, personforfølgelse, instrukser om diskriminering, omvendt bevisbyrde, rimelige tilpasninger af arbejdspladser der gør det muligt for en handicappet at arbejde der (kendt som "rimelig tilpasning"); forsvaret af ofrenes rettigheder af ikke-statslige organisationer og fagforeninger; effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner, herunder kompensation. EU-systemets betydning er, at dets love har forrang i forhold til national lovgivning indenfor dens kompetenceområde. Dette overherredømme af EU-lovgivningen og dens overnationale karakter indebærer, at de nationale domstole skal prioritere EU-lovgivningen over uoverensstemmende nationale bestemmelser. På denne måde adskiller EU's ikke-diskriminationslov sig fra national lovgivning, men er en del af den og har under visse forhold direkte virkning. Direktivet om forbud mod forskelsbehandling gælder for alle personer, hvilket betyder, at beskyttelse ikke er betinget af statsborgerskab, nationalitet eller opholdsstatus og både enkeltpersoner og juridiske personer som virksomheder, offentlige myndigheder, kommunalbestyrelser mv. Definitionen af diskriminationsområdet bliver også afgørende, idet man også vurderer, at ulige behandling faktisk kan begrundes i de samme direktiver, når det drejer sig om positiv handling. Direktivet om forbud mod forskelsbehandling giver medlemsstaterne mulighed for at træffe positive foranstaltninger for at sikre fuld ligestilling i praksis, hvilket betyder, at de har lov til at opretholde eller vedtage specifikke foranstaltninger til forebyggelse eller kompensation af ulemper forbundet med beskyttet område.

Direktiverne om ikke-forskelsbehandling pålægger staterne at stille retslige og / eller administrative procedurer til rådighed for ofre for forskelsbehandling. Den type proces der indledes afhænger af, hvilken lov der er brudt: civil, kriminel, arbejds eller administrativ. Klager over den offentlige sektor behandles ofte i forvaltningsdomstole, mens den private sektor behandles i civile domstole. I nogle jurisdiktioner giver ikke-retslige procedurer, samt diskriminationsspecifikke procedurer, et effektivt alternativ til domstolene. Den europæiske anti-diskriminationslov forpligter også staterne på at opretholde organer til fremme af ligebehandling i forhold til race og etnisk oprindelse samt køn (**se Equinet, European Directory of Equality Bodies**). Næsten alle stater har nu ligestillingsorganer eller nationale menneskerettighedsinstitutter, der fungerer som ligestillingsorganer. Blandt de generelle ikke-juridiske organer, der kan undersøge krav er inspektorater, ombudsmænd og menneskerettighedsinstitutter.

I denne del af træningsprogrammet vil det være særligt vigtigt at forklare processen og kravene til at præsentere en bestemt diskriminationsdiskussion (bevis og bevisbyrde); de forskellige retsinstanser,

som sagen kan forelægges (retslige og ikke-retslige procedurer) og de vigtigste proceduremæssige hindringer der skal overvindes. På samme måde vil det være vigtigt at bruge tid på den måde, hvorpå de europæiske direktiver er blevet gennemført i national lovgivning. For yderligere information er det vigtigt at kende emne 2 og 3 i MIGRAID's VET-materiale "Forbedring af sociale partners færdigheder og kapacitet på etnisk mangfoldighed".

2.6 REPRÆSENTATIVE SAGER OM DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSEN

I dette afsnit vil et par eksempler på tilfælde af forskelsbehandling (af forskellige årsager), der er taget til domstolene (Den Internationale Domstol, Den Europæiske Domstol, Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, Den Europæiske Komité for Sociale Rettigheder, Menneskerettighedskomitéen) kort blive beskrevet kort. Det vil imidlertid være vigtigt at identificere og præsentere yderligere sager i løbet af træningsugen. Til dette formål kan man konsultere håndbogen om europæisk ikke-diskriminationslov (s. 135-143):

Domstolens navn: Svensk Arbejdsretsdomstol

Dato for afgørelse: 4. december 2002

Parternes navn: Ombudsmanden mod etnisk diskrimination v. Tjänsteföretagens Arbetsgiverförbund og GfK Sverige Aktiebolag.

Referencenummer: sag 2002 nr. 128

Kort opsummering: Z.D. var en ung kvinde, født i Bosnien, men svensk bosiddende siden en alder af ti. Hun ansøgte om en stilling, der blev annonceret af et marketingfirma. Arbejdet indebar at udføre markedsevalueringer gennem telefoninterviews. Under ansættelsesprocessen - mellem to planlagte interviews - ringede Z.D. til selskabet. Ved denne lejlighed kommenterede den ansvarlige for rekruttering, at Z.D. ikke talte perfekt svensk. Samtalen blev afsluttet af virksomheden, og der blev ikke lavet flere kontakter med Z.D. Arbejdsretten - ved anvendelse af en omvendt bevisbyrde - fandt ud af, at ansættelsesprocessen blev opsagt af selskabet begrundet (blandt andet) med sprogfærdighederne hos Z.D. Disse sprogkrav var ikke berettiget af de opgaver der skulle udføres, og udgjorde således indirekte forskelsbehandling i henhold til 1999-loven. (Selskabet forsøgte ikke engang at forsvare sprogkravene, men argumenterede for andre grunde til ikke at ansætte ZD). Det er den eneste sag, hvor Arbejdsretten fandt et grundlag for etnisk diskrimination på grundlag af beviset under retsaken. 40 000 SEK (ca. 4 400 Euro) blev tildelt i skadeserstatning til jobansøgeren.

Domstolens navn: Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol

Dato for afgørelse: 6. april 2000

Parternes navn: Thlimmenos mod Grækenland

Referencenummer: 34369/97

Kortfattet resumé: I Grækenland forhindrede den nationale lov kriminelle fra at tiltræde de befuldmægtigede revisors erhverv, da en kriminel fortid indebar en mangel på ærlighed og pålidelighed, der var nødvendig for at udføre denne rolle. Sagsøgeren i denne sag var blevet kriminel dømt for at nægte at bære militær uniform under sin nationale tjeneste. Dette var fordi han var medlem af Jehovas Vidner, som er en religiøs gruppe der udøver pacifisme. Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol fandt at der ikke var grund til at blokere personer fra erhvervet, når deres straffe ikke var forbundet med spørgsmål om pålidelighed eller ærlighed. I den foreliggende sag havde den græske regering diskrimineret sagsøgeren ved ikke at skabe undtagelse fra reglen om sådanne situationer, idet den krænker retten til at udøve sin religiøse tro (i henhold til artikel 9 i EMK) sammen med forbuddet mod forskelsbehandling.

Name of the Court: European Court of Justice

Date of decision: 8 April 1976

Name of the parties: Defrenne v. Sabena

Reference number: 43/75 1976

Brief summary: A woman named Gabrielle Defrenne worked as a flight attendant for the Belgian national airline Sabena. Under Belgian law, female flight attendants were obliged to retire at the age

of 40, unlike their male counterparts. Defrenne had been forced to retire from Sabena in 1968. Defrenne complained that the lower pension rights this entailed violated her right to equal treatment on grounds of gender under article 119 of the Treaty of the European Community. The European Court of Justice held that article 119 of the Treaty of the European Community was of such a character as to have horizontal direct effect, and therefore enforceable not merely between individuals and the government, but also between private parties. Article 157 TFEU was invoked which stated "Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied".

Domstolens navn: European Court of Justice

Dato for afgørelse: 8. april 1976

Parternes navn: Defrenne v. Sabena

Referencenummer: 43/75 1976

Kort opsummering: En kvinde ved navn Gabrielle Defrenne arbejdede som flyvehjælper for det belgiske nationale flyselskab Sabena. I henhold til belgisk lov var kvindelige flyveledere forpligtet til at gå på pension i en alder af 40 år, i modsætning til deres mandlige kolleger. Defrenne var blevet tvunget til at gå på pension fra Sabena i 1968. Defrenne klagede over, at de lavere pensionsrettigheder, det medførte, krænkede hendes ret til ligebehandling på grund af køn i henhold til artikel 119 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab. EF-Domstolen fastslog, at artikel 119 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab var af en sådan karakter, at den havde en direkte virkning og derfor kunne håndhæves ikke blot mellem enkeltpersoner og regeringen, men også mellem private parter. Artikel 157 i TEUF blev påberåbt, idet det hedder: "Hver medlemsstat skal sikre, at princippet om lige løn til mænd og kvinder for lige arbejde eller arbejde af samme værdi anvendes".

2.7 DISKRIMINATIONSEKSEMPLER FRA DE DELTAGENDE PARTNERE OG SIMULATIONER

- Under den sidste del af dagen vil deltagerne beskrive eksempler på forskellig diskrimination de selv har haft mulighed for at opleve, bevidne (eller har kendskab til) enten i deres egne organisationer eller i andre virksomheder / institutioner. Sammen med trænerne og muligvis loveksperter vil de vigtigste tvivl omkring den retslige proces, der skal gennemgås blive afklaret, ved at sammenligne indholdet af de involverede love og de juridiske systemer i de forskellige lande.
- Videomateriale om forskellige former for diskrimination kan vises ikke kun i slutningen af sessionen, men også i mellem forskellige underemner, nogle eksempler:
 Kønsdiskrimination: https://www.youtube.com/watch?v=snUE2jm_nFA&list=PLM99aBaeZrbToZ82gbLrj508ITtuG9gq
 Stereotyper: <https://www.youtube.com/watch?v=65iC2I4KEXo>
 Hvad er et privilegie: <https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ>
 Forklaring af privilegie: <https://www.youtube.com/watch?v=4K5fbQ1-zps>
 Sæt ikke folk i kasser: <https://www.youtube.com/watch?v=zRwt25M5nGw>
 Håndtering af discrimination i EU: https://www.youtube.com/watch?v=2kF_WWNICLO
- I løbet af denne dag får deltagerne kendskab til nogle aktiviteter der kan hjælpe til at forstå de sociale og psykologiske mekanismer bag diskrimination. For eksempel kan blå øjne / brune øjne øvelsen og andre aktiviteter udviklet af Jane Elliot (lærer, lektor og mangfoldighedstræner) forklares; For yderligere information: <https://janeelliott.com/>. Blå øjne / brune øjne er en øvelse der opstod dagen efter at Martin Luther King blev myrdet i 1968. Jane Elliott, som på den tid var lærer i tredje klasse i Riceville, Iowa, opdelte sin klasse til en øvelse omkring forskelsbehandling. Studerende blev vilkårligt opdelt i to grupper: blå øjne-overlegne og brune øjne-ringere. Læreren lavede en række forskellige udsagn, der gav den blåøjede gruppe ansvar, mens den brunøjede gruppe ikke fik lov til at bruge

legepladsudstyret, drikkevandskilden eller andre faciliteter i klasseværelset og fik at vide at blåøjede elever naturligvis var bedre til matematik, engelsk og andre færdigheder. Næste dag sagde læreren, at hun havde lavet en fejl, og rollerne blev vendt om. Umiddelbart lavede tidligere lavt rangerede brune øjne studerende et bedre arbejde, mens blåøjede studerende begyndte at udføre under deres niveau. Resultaterne viste, at handlingen om at tro på, at man kan have en god præstation som en del af højpræstationsgruppen generelt øger elevernes overordnede præstationer, og det modsatte for dem, der føler sig som en del af den "ringere" gruppe. Under træningsugen kan denne type øvelser præsenteres for deltagerne ved at forklare øvelsen eller ved at se et segment af relateret film som "Eye of the Storm" af Jane Elliot: <https://www.youtube.com/se?v=6gi2TOZdKVc> (se også Stanford fængselsforsøg: <http://www.prisonexp.org/>).

- 2 I løbet af denne dag bliver deltager opdelt i forskellige og, men mangfoldige, hold og vil påbegynde en brainstorm for at lære hinanden bedre at kende; at udveksle ideer om de forskellige former for mangfoldighed, der har givet positive og / eller negative erfaringer i deres organisationer og den måde, de er (eller ikke) blevet forvaltet på. Den vigtigste del af denne allerførste aktivitet er at lære de potentielle vanskeligheder, der opstår i forskellige former for organisationer, om forskellige mangfoldighedsgrunde, at kende. Efter at have deltaget i sådanne erfaringer vælger gruppemedlemmer de tilfælde, hvor de ønsker at fokusere, for at skabe et forslag til mangfoldighedsledelse (fx forskellige fødevarekrav eller arbejdsplaner for personer med forskellig religiøs / kulturel baggrund; forskellige måder at formidle relevant information på; behov for (lokal) sproghjælp af arbejdsgivere med indvandrerbaggrund; udvikling af et nyt produkt / markedsføringsstrategi for en ny målgruppe baseret på forskellige etnisk-kulturelle karakteristika mv.). Folk vil også diskutere på den meget lette linje, der eksisterer mellem mangfoldighed og diskrimination, så de faktisk kan identificere de mangfoldige udtryk, der er blevet mere af et problem (eller latent mulighed) inden for organisationen, og at det egentlige behov skal styres med kreative innovative måder , og dem der - forskelligt - kan opleves problemfrit uden at skabe særlige vanskeligheder. I løbet af de kommende dage vil deltagerne studere de begreber, der vil hjælpe dem med at skrive et mere uddybende forslag i henhold til de drøftelser, der blev fulgt under disse første børser.