

MODUL 1: PROBLEMER MED MANGFOLDIGHED OG DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSEN: DEFINITIONER OG FORKLARING AF BEGREBER

FORMÅL

Formålet med modul 1 er at hjælpe deltagerne med at lære begreberne mangfoldighed og diskrimination på arbejdspladsen bedre at kende, for bedre at kunne genkende diskriminerende opførsel og forstå hvorfor det skal begrænses og bekæmpes.

NØGLEORD

Diskrimination på arbejdspladsen: *Inkluderer alle typer opførsel, opfattelser og fremgangsmåder der fremmer ulighed på arbejdspladsen, rettet mod en eller flere mennesker, på baggrund af deres karakteristika.*

Mangfoldighed på arbejdspladsen: *Det at fostre et inkluderende og respektfuldt arbejdsmiljø, inklusive at rekruttere individer med en bred vifte af karakteristika og erfaringer; at sørge for at disse forskelle bliver respekteret og at alle har lige mulighed for at opnå deres fulde potentiale.*

Institutionel diskrimination: *Begrebet henviser til en hver form for negative handlinger, tiltag eller politik, pålagt af myndigheder, institutioner, medier, private virksomheder, eller andet, på baggrund af individers etniske oprindelse, hudfarve, sprog, religion, køn, seksualitet, handicap, alder eller andet.*

Arbejdskvalitet: *Henviser både til objektive omstændigheder, som til subjektive perceptioner fra mennesker der udgør de kvalitative elementer af arbejdsforholdene.*

Arbejdsproces: *Processen, inklusive aktiviteter og forhold, der finder sted fra det tidspunkt en person ankommer til arbejdspladsen og til de forlader den igen. Det kan også inkludere andre aktiviteter/forhold relateret til arbejde, selv hvis de ikke finder sted indenfor arbejdstiden, eller på arbejdspladsen.*

Mobning: *En handling, indstilling eller opførsel der påvirker en anden person negativt, specielt hvis personen tilhører en beskyttet gruppe. Mobning kan føre til følelser af bekymring, intimidering og fjendtlighed.*

Personforfølgelse: *Henviser til mobbende adfærd og diskrimination.*

1.1: Introduktion

Modul 1 undersøger kerneområder i forhold til mangfoldighed, og diskrimination på arbejdspladsen. Indledningsvist belyses ligestillingsbegrebet i bredere forstand, og derefter præsenteres de mest almindelige former for diskrimination på arbejdsmarkedet. Så diskuteres mere specifikke emner som

FORVENTEDE RESULTATER

Efter lektion 1 vil deltagerne være i stand til at:

- ✓ Forstå og respektere mangfoldighed
- ✓ Opdage diskrimination mod deres kolleger, på arbejdspladsen
- ✓ Fremme lighed mere bevidst
- ✓ Respektere andres individualitet
- ✓ Være mere åbne for samarbejde
- ✓ Arbejde effektivt med kolleger på arbejdspladsen
- ✓ Styrke deres sociale færdigheder såsom diskretion og tolerance

forskellen mellem direkte og indirekte diskrimination og begrebet merdiskrimination. Endeligt beskrives opførsel relateret til diskrimination, såsom (psykisk) mobning og personforfølgelse.

1.2: Kvalitet på arbejdspladsen

Det at modvirke og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen, og respektere mangfoldighed, ses som afgørende faktorer når kvaliteten af en arbejdsplads bedømmes. I Europa, er forandringer på arbejdspladsen også kædet sammen med ændringer på det EU politiske plan, med fokus på at skabe flere og bedre jobs.

I den Europæiske sammenhæng opfattes kvalitet på arbejdspladsen som et flerdimensionelt begreb, som tager de objektive træk ved en ansættelse, de individuelle træk ved den ansatte, sammenhængen mellem dem og, endelig, de subjektive opfattelser af arbejdet (jobtilfredshed), i betragtning.

En udvidet opfattelse af kvaliteten på arbejdspladsen (og beskæftigelsen) resulterer i følgende konklusioner:

I europæisk sammenhæng opfattes kvaliteten af arbejdet som et flerdimensionalt koncept, der tager hensyn til beskæftigelsens objektive kendetegn, arbejdstagernes individuelle karakteristika, sammenhængen mellem arbejdstagernes individuelle karakteristika og kravene til stillingen, og Endelig den subjektive opfattelse af disse egenskaber af arbejderne (jobtilfredshed).

For det andet, i tillæg til de specifikke objektive indikatorer, så spiller den subjektive vurdering fra de ansatte selv, altså deres tilfredshed eller utilfredshed med arbejdet, en lige så vigtig rolle. Grunden til dette er at tilfredshed med arbejdet kan påvirke opførslen (produktivitet, fravær, etc). (Cabrita and Perista, 2006).

1.3: Forskel og Skelen

Begrebet *anderledeshed*, eller mangfoldighed henviser til den andens status eller 'kvalitet.' Anderledeshed er også det stadie i hvilket en person genkender sin egen særegenhed i forhold til andre mennesker.

Begrebet indeholder genkendelse, accept og respekt: "det betyder at man forstår at ethvert individ er unikt og anerkender vores forskelle." Disse forskelle kan manifestere sig ud fra forskel i personlighed race, etnicitet, køn, seksuel overbevisning, socio-økonomisk status, alder, fysiske formåen, sprog, religiøs eller politisk overbevisning, eller andet.¹

¹ <http://www.i-red.eu/?i=institute.el.glossary#Διαφορετικότητα>

Noget lignende sker indenfor området arbejde og ansættelse, hvor heterogenitet hentyder til forskelle og ligheder mellem individer, baseret på de ovenstående karakteristika.

Generelt kan vi sige at diskrimination involverer stereotyper og fordomme, holdninger og opførsler, formelle og uformelle vaner, osv., der resulterer i en mindre formålstjenestelig behandling af individer, eller grupper af individer, på baggrund af deres karakteristika. Hovedårsagerne til diskrimination på arbejdspladsen er følgende:²

Racediskrimination: udøves på baggrund af en racistisk overbevisning og retter sig mod ofret baseret på etnisk oprindelse, indvandrerbaggrund, hudfarve, sprog eller andet. Normalt rammer det personer der tilhører en etnisk minoritet, farvede personer, flygtninge og immigranter, inklusive "anden eller tredje generations indvandrere." Selv hvis deres nationalitet er i det iboende land, kan diskrimination forekomme på grund af deres herkomst, hudfarve, eller navn. I denne kategori, navnlig i Europa, refereres der til diskrimination mod Romaer.

Kønsdiskrimination: refererer til diskrimination baseret på sexistiske/misogyne opfattelser. Udøveren vælger sit offer baseret på dennes køn, eller kønsudtryk, inklusive fysiske karakteristika og sociale opfattelser. Et eksempel på førstnævnte kan være højde- og vægtkrav i forhold til at besætte en stilling, hvor disse ikke er relevante for at kunne varetage stillingens funktion. Et eksempel på sidstnævnte kan være diskrimination baseret på ægteskabelig status og/eller moderskab. Yderligere skal det bemærkes at kønsdiskrimination ikke er begrænset til ovenstående og samtidig ofte involverer sexchikane eller vold. Kønsdiskrimination kan ramme kvinder, samt transkønnede, eller andre personer der ikke opfattes som mænd.

Religiøs diskrimination: inkluderer forskellige former for mishandling baseret på religiøs overbevisning, eller den religiøse gruppe man er medlem af, såvel som hvis man ikke er medlem af en religiøs gruppe, eller er ateist. Diskrimination kan også rette sig mod individer der opfattes som tilhørende en religiøs minoritet i en national kontekst.

I visse tilfælde kan der være legitim årsag til at begrænse den religiøse frihed og de individuelle rettigheder på arbejdspladsen. For eksempel, hvis en religion erklærer en hviledag udover dem der er vedtaget ved lov, eller dikterer en påklædning der ikke er kompatibel med gængse sikkerhedsforskrifter. Men, det bør fremstå klart at ingen bør tvinges til at bære, eller ikke bære, en specifik beklædningsgenstand af andre årsager end sikkerhed.

²http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm

Politisk diskrimination: refererer til diskrimination mod en person baseret på deres (opfattede) medlemskab af, eller tilhørsforhold til, et bestemt politisk parti, en politisk ide, socio-økonomiske holdninger, eller på deres aktiviteter med NGO'er.

Social diskrimination: social diskrimination udøves på basis af personers (opfattede) sociale klasse, og sociale omstændigheder. Det kan begrænse nogle personers adgang til bestemte typer af arbejde.

Aldersdiskrimination: Aldersdiskrimination kan være rettet mod både yngre og ældre på arbejdsmarkedet. Yngre arbejdstagere kan opleve diskrimination på lønområdet (som regel via lavere løn), eller den type af arbejde de bliver sat til at udføre, eller de muligheder for karriereløft og udvikling de har. Modsat kan ældre arbejdstagere opleve at blive diskrimineret mod, bevidst eller ubevidst, på grund af fordomme i forhold til forfald i evner, deres erfaring, eller ved at blive erstattet af yngre folk der kræver mindre i løn.

Handikap diskrimination: er diskrimination mod personer med et handicap. Her kan diskrimination være specielle krav ift. rekruttering af medarbejdere, eller den type af arbejde der gives til en handicappet person, eller mangel på fysiske faciliteter til at personen kan løse opgaven under de givne forudsætninger.

Homofobi/transfobi: er diskrimination på baggrund af seksuel orientering eller kønsidentitet og udøves som regel mod lesbiske, bøsser, transkønnede eller andre der ses som medlemmer af LGBTIQ grupperingen. Vældig ofte udsættes disse grupper for chikane fra såvel kolleger som ledere.

Diskrimination på baggrund af familiestatus: relaterer til en persons familieomstændigheder. Kan komme til udtryk i en ansættelsessituation, samt ift. karrieremuligheder og/eller løn. Typen rammer hyppigst kvinder der er gift, eller er skal giftes, som har børn, eller skal have børn. Dette skyldes såvel en stereotyp opfattelse af kvinder, som det faktum at kvinder, arbejdsmæssigt, har en ekstra dimension ift. graviditet, børneopdragelse og moderskab generelt.

Fagforeninger: her kan diskrimination forekomme på baggrund af tilhørsforhold til fagforeninger, det opfattede tilhørsforhold, eller på grund af deltagelse i aktiviteter foranlediget af fagforeninger.

1.4: Flerledet diskrimination - direkte/ indirekte diskrimination – Stadier på arbejdspladsen hvor diskrimination foregår

I mange tilfælde kan kombinationen af forskellige former for diskrimination føre til flerledet diskrimination. Flerledet diskrimination, om end den er svær at måle, rammer de fleste arbejdstagere der allerede diskrimineres mod. For eksempel kan en ældre flygtningekvinde blive offer for flerledet diskrimination ved at blive diskrimineret mod både ift. race, køn, alder og andet.

Diskrimination kan være direkte eller indirekte. Direkte diskrimination er når en person behandles ringere end andre, på grund af deres baggrund eller personlige særpræg. Indirekte diskrimination er når en regel, en beslutning, procedure, lov, et kriterie eller en praksis der på overfladen virker neutral,

fordi den rammer alle, fører til diskrimination når den iværksættes fordi den får en negativ konsekvens for en bestemt gruppe, grundet dennes baggrund eller særpræg (Baldourd & Chrysakis, 2012).

For eksempel kan man finde direkte diskrimination i annoncer såsom: "en virksomhed med base i Tavros søger en tømrer eller snedker, der er græsk, og maksimalt 40 år gammel." På samme måde søger en forretning i Ampelokipi, Athen, en græsk pige, maksimalt 30 år gammel, til kundebetjening. Begge annoncer ekskluderer ikke-grækere (diskrimination pga race eller etnisk oprindelse) og sætter en aldersbegrænsning (aldersdiskrimination).

Eksempler på indirekte diskrimination er tidligere blevet identificeret af ombudsmanden i forhold til adgang til forsvaret og militærskoler og sikkerhedsstyrker, hvor ansøgere har været stillet over for helt lige krav. Selvom det på overfladen kan virke fuldstændig neutralt, så har kravene været fastlagt ift. mænds præstationsevner, og derved forlods ekskluderet en stor gruppe af kvinder.

Diskrimination, hvad enten den er direkte eller indirekte, kan finde sted i alle stadier af arbejdsprocessen, (a) det tidspunkt hvorpå man bliver ansat og begynder på arbejdet og (b) det tidspunkt man passerer et bestemt sted på arbejdspladsen og indtil man forlader den.

Det er ofte svært at genkende eller bevise diskrimination der finder sted under en samtale, fordi det er en mundtlig handling mellem arbejdsgiver (eller en repræsentant), og kandidaten til stillingen. Men, til en samtale kan der spørges ind til kandidatens etniske oprindelse, familiestatus, eller deres planer ift. børn. Arbejdsgiverne tager svarene med videre i betragtningen om hvorvidt de bør ansætte kandidaten eller ej. Det er faktisk diskrimination. Ofte, så stilles disse spørgsmål ikke direkte, men arbejdsgiveren drager konklusioner ud fra bestemte karakteristika hos kandidaten (fremtoning, farve, beklædning, kropssprog, accent, osv), hvilket kan påvirke deres beslutning ift. en ansættelse.

Diskrimination kan bestå af stødende opførsel grundet en ansats personlige forhold, eller grundet ulighed i løn eller rettigheder, hvilket alle kan være en barriere for den ansattes udvikling.

I disse tilfælde kan diskrimination inkludere: løn, rettigheder, arbejdstid, barsel, arbejdsopgaver, muligheder for videreuddannelse, vurdering af arbejdsindsats, mulighed for forfremmelse og job sikkerhed. Et sigende eksempel er et nyligt et, fra en ansat i en reklameafdeling i et supermarked, hvor man solgte kosmetik. Den ansatte klagede, da vedkommende efter to timers arbejde blev bedt om at forlade stedet af den overordnede, "fordi han var fremmed, og forretningen var græsk og henvendte sig til grækere."

En ansat kan også blive diskrimineret i mod på det tidspunkt hvor vedkommende afskediges, siger op, eller går på pension.

1.5: Chikane og Personforfølgelse som særlige former for diskrimination

I nogle tilfælde er diskrimination mod en arbejder eller ansat ikke begrænset til stereotyper, konkrete handlinger, men gennem handlinger og opførsel der medfører *psykologisk chikane*.

Psykologisk chikane (også kaldet mobning), er en form for vold, og defineret som den bevidste brug af magt overfor en person, eller gruppe af personer, med den hensigt at gøre skade på det psykologiske, moralske eller sociale plan. Det primære kendetegn ved denne form for diskrimination er dets varighed, frekvens og repetition. Det er med andre ord resultatet af en tiltagende og tilbagevendende krænkende opførsel eller attitude, ofte systematiseret, der påvirker en persons mentale og psykologiske tilstand. Det drejer sig her om ondsindede angreb, der er svære at påvise. Skaden træffer ikke personens fysiske helbred, selv hvis den psykologiske chikane til tider involverer fysisk vold, eller har indvirkning på personens fysiske tilstand. M.-F. Hirigoyen (2002) identificerer fire kategorier af indstillinger der udgør psykologisk chikane.

Uretfærdige arbejdsforhold: systematisk at stille spørgsmålstejn ved beslutninger der tages af den bestemte person; ovedreven eller uretfærdig kritik ift. udførelse af arbejdet; systematisk videregivelse af opgaver der overstiger vedkommendes evner, eller ligger langt fra kompetanceområdet, eller er umulige at udføre; ubegrundet fratagelse af ansvar.

Isolation og fravær af kommunikation: arbejdsgiver eller kolleger henvender sig ikke længere til ofret. Der kommunikeres udelukkende på skrift, eller gennem tredjepart. Ofrets tilstedeværelse ignoreres. Ofret oplever adskillelse, isolation og marginalisering.

Æreskrænkelse: kan inkludere demonstration af foragt overfor ofret, nedsættende kommentarer, rygtespredning eller tildeling af stødende opgaver. Det kaldes til tider også for nedsættende, eller nedværdigende behandling, hvilket er den opførsel en person der fornærmer en anden person udviser. Dette kan ske verbalt eller non-verbalt, og det kan inkludere fornærmelser, råben, gestikuleren, lyde, etc.

Verbal, fysisk eller seksuel vold: kan inkludere trusler om fysisk vold, grov tale, chikane og overfald, uden for arbejdspladsen.

Sexchikane: en almindelig form for chikane på arbejdspladsen, der mest er rettet mod kvinder, er sexchikane. Det indbefatter enhver form for uvelkommen seksuel adfærd, eller opførsel, overfor kvinden. Denne kan være verbal, eller non-verbal og/eller fysisk, eksplicit eller implicit. Det kan være seksuelle tilnærmelser, krav om, eller udbedelse af, seksuelle tjenester, blikke, gestik, lyde eller andet.

Uvelkommen adfærd/opførsel: er enhver handling som modtageren finder uønsket, selvom de ikke har ytret ønske om det modsatte, eller tilsyneladende har givet tilsagn. **"Personforfølgelse"** på arbejdspladsen henviser til dårlig behandling, chikane eller dårlig opførsel

Personforfølgelse på arbejdspladsen henfører til mishandling, chikane eller ureglementeret adfærd overfor en person der tidligere er blevet diskrimineret mod, eller som har fordømt diskriminerende adfærd. I dette tilfælde taler vi om en form for psykologisk vold eller diskriminerende behandling ift whistleblowere (dem der afslører hemmelige eller skjulte ting). Whistebloweren er en person der, på sin arbejdsplads, frasiger sig mishandling, bestikkelse, vold eller kriminelle aktiviteter, der udgør en risiko for sundhed og sikkerhed. På baggrund af den indstilling bliver vedkommende offer for hævnakter.

