



– om diskrimination og forskelsbehandling

Indhold

Forord

Vi skal behandle hinanden ordentligt

– om diskrimination og forskelsbehandling **3**

Ansvarsfordeling – hvem skal gøre hvad? **4**

Hvad er diskrimination/forskelsbehandling? **5**

Ansvar **7**

Sæt grænser **8**

Bliv mere opmærksom **8**

Når der er en sag **9**

Diskriminationstyper **10**

Diskriminationskategorier **12**

Nyttige forklaringer på begreber om diskrimination og ligebehandling **13**

A. Menneskerettigheder, menneskerettighedsprincipper, rettigheder, regler **14**

B. Diskrimination **16**

C. Lighed, ligebehandling, forskelsbehandling **18**

D. LGBT, seksuel orientering, trans personer, kønsidentitet, kønsudtryk **19**

E. Heteronormativitet, homofobi, transfobi, bifobi, racisme **21**

F. Hadforbrydelser, hadefuld tale, ytringsfrihed, forsamlingsfrihed **22**

G. Stigmatisering, stereotyper, fordomme **24**

H. Mobning, eksklusion, inklusion **25**

I. Minoritet, majoritet, mangfoldighed **26**

Noter **27**

Politisk ansvarlig: Peter Kvist Jørgensen

Redaktion: Jens Folkersen

Layout: GraFOA Maja Honoré

Tryk: Pjec1heden og FOAs trykkeri, juni 2013

Vi skal behandle hinanden ordentligt

– om diskrimination og forskelsbehandling

FOA arbejder for, at alle medlemmer har lige adgang til uddannelse og beskæftigelse.

Det enkelte menneskes ønske om at bruge sin arbejdsevne og blive selvforsørgende må ikke forhindres af barrierer, fordomme og usaglig forskelsbehandling. Alle skal have de samme muligheder for job, uddannelse og ordentlige løn- og arbejdsforhold.

En af de væsentligste opgaver for tillidsvalgte, arbejdsmiljørepræsentanter og ansatte i FOA er at være i stand til at kunne rådgive og bistå et medlem, som henvender sig med et problem. Det gælder også i sager, hvor medlemmer oplever diskrimination.

Diskrimination er et meget følsomt emne, både for den, der oplever forskelsbehandling, og for den/de, der forskelsbehandler. Uanset om diskrimination er tilsigtet eller utilsigtet, direkte eller indirekte, er smerten og konsekvenserne af den barsk og uretfærdig for den, der bliver udsat for overgrebet. Det er derfor vigtigt, at vi alle har fokus på området.

FOA vil arbejde for, at vores medlemmer ikke bliver udsat for diskrimination. Diskrimination må aldrig blive den enkeltes problem, men et fællesfagligt anliggende.

FOA er en fagforening for alle.

Forbundssekretær Peter Kvist Jørgensen

Ansvarsfordeling – hvem skal gøre hvad?

Diskrimination er usaglig forskelsbehandling, der stiller én person dårligere, end en anden person ville være blevet i en tilsvarende situation.

Diskrimination kan have mange forskellige former:

- afvisning af ansøgere fordi de har 'forkert' køn, etnicitet, alder eller krav til unødvendig fysisk styrke for at kunne få et job.
- mobning af kolleger fx på grund af deres etnicitet, religion, handicap eller seksuelle orientering m.m.

Er det vigtigt at arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten interesserer sig for diskrimination?

Ja, diskrimination skaber ulighed, dårligt psykisk arbejdsmiljø, dårligt kollegialt samhold – og så er det ulovligt!

Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at der ikke foregår diskrimination, og det er ligeledes arbejdsgiverens ansvar at gribe ind, hvis der foregår diskrimination.

Oplevet diskrimination og regler omkring diskrimination

Hvis en medarbejder oplever diskrimination, kan der rejses en sag. Det kan være meget svært selv at vurdere, om der kan rejses en sag. Oplever du eller en af dine kolleger situationer, hvor I mener, der kan være tale om diskrimination – så kontakt din lokale FOA-afdeling.

Din afdeling har mulighed for sammen med forbundet at give vejledning om håndtering af situationen og vurdere, om der er en sag.

Hvad er diskrimination/forskelsbehandling?

Diskrimination er forskelsbehandling mod eller imod en person eller en gruppe på baggrund af en forudindtaget holdning. Det kan være positiv adfærd rettet mod en bestemt gruppe (fx positiv særbehandling), det kan være en negativ adfærd rettet mod en bestemt gruppe (fx udelukkelse).

Diskrimination/forskelsbehandling er reguleret gennem konventioner, lovgivning og direktiver.

Ifølge FN's menneskerettighedserklæring er det forbudt at diskriminere (true, håne eller nedværdige) grupper af personer offentligt på grund af deres race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro, m.m.:

Menneskerettighedserklæringens artikel 2:

Enhver har krav på alle de rettigheder og friheder, som nævnes i denne erklæring, uden forskelsbehandling af nogen art, f.eks. på grund af race, farve, køn, sprog, religion, politisk eller anden anskuelse, national eller social oprindelse, formueforhold, fødsel eller anden samfundsmæssig stilling. Der skal heller ikke gøres nogen forskel på grund af det lands eller områdes jurisdiktionsforhold eller politiske eller internationale stilling, til hvilket en person hører, hvad enten dette område er uafhængigt, under formynderskab eller er et ikke selvstyrende område, eller dets suverænitæt på anden måde er begrænset.

Straffelovens § 266 b også kaldt "racismeparagraffen":

Den, der offentligt eller med forsæt til udbredelse i en videre kreds fremsætter udtalelse eller anden meddelelse, ved hvilken en gruppe af personer trues, forhånes eller nedværdiges på grund af sin race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

Stk. 2. Ved straffens udmåling skal det betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at forholdet har karakter af propagandavirksomhed.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.:

§ 1. stk. 1. Den, som inden for erhvervsmæssig eller almennyttig virksomhed på grund af en persons race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse tro eller seksuelle orientering nægter at betjene den pågældende på samme vilkår som andre, straffes med bøde, hæfte eller fængsel indtil 6 måneder.

Stk. 2. På samme måde straffes den, som af nogen af de i stk. 1 nævnte grunde nægter at give en person adgang på samme vilkår som andre til sted, forestilling, udstilling, sammenkomst eller lignende, der er åben for almenheden. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.:

§ 2. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Stk. 2. Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Stk. 3. En lønmodtager, hvis løn i strid med stk. 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

§ 2 a. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

EU: Rådsdirektiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv:

Artikel 1, Formål

Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Ansvar

Arbejdsgiveren

I lovgivningen er det understreget, at det er arbejdsgiverens ansvar, at der ikke diskrimineres på arbejdspladsen, ligesom det på arbejdsmiljøområdet også er arbejdsgiverens ansvar at sikre et ordentligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten

Arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten har en vigtig rolle, når det handler om at gribe ind i situationer og oplevelser med diskrimination, og når det handler om:

- at forebygge diskrimination/forskelsbehandling
- at diskutere hvad diskrimination/forskelsbehandling er
- at være opmærksom på, om man selv utilsigtet bidrager til diskrimination/forskelsbehandling.

Det er oplagt, at arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten samarbejder om at få arbejdsgiveren til at sikre et arbejdsmiljø fri for diskrimination og chikane.

Forebyggelse er vigtig

Man kan nå langt med at forebygge diskrimination/forskelsbehandling ved at tale om det og ved seriøst at melde ud, at diskrimination/forskelsbehandling ikke er i orden.

- Tag emnet op i MED og diskutér alle diskriminationsformerne.
- Arbejd for, at der udarbejdes politikker og retningslinjer.
- Undersøg og diskutér tabuer og vanetænkning.
- Overvej, hvordan I taler om hinanden – sproget skaber ofte den måde, vi opfatter virkeligheden på.
- Vær åben overfor at diskutere vittigheder, øgenavne, arbejdsfordeling, løntillæg, fyringer, omgangsformer og så videre i lyset af en eventuel forskelsbehandling.

Et diskriminerende arbejdsmiljø bliver ofte fejlet ind under gulvtæppet med kommentarer som:

“Den danske humor”, “Vi mener jo ikke noget med det!”, “Folk skal ikke være så ømskindede”, “Man må kunne holde til den rå men hjertelige tone, ellers kan man ikke være her”.

Sæt grænser

Når du som arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant møder diskrimination – det kan fx være i form af krænkende vittigheder og øgenavne om hudfarve, køn, seksualitet eller religion – vil det være vigtigt for kulturen på arbejdspladsen og arbejdsmiljøet, at du selv er med til at sætte klare grænser.

Bliv mere opmærksom

Det at se og opdage forskelsbehandling er en læreproces og handler også om at bryde vanetænkning. Spørgsmålet: **”Diskriminerer jeg også?”** – vil opstå på et eller tidspunkt i læreprocessen, og du vil sandsynligvis ligesom de fleste andre finde ud af, at også du har fordomme.

At have fordomme er ikke det samme som at forskelsbehandle, men man bliver som regel klogere af at undersøge sine egne fordomme. Vi har alle fordomme, men vi behøver ikke at lade dem styre os.

Prøv også at være opmærksom på, hvordan din arbejdsplads fungerer socialt. Hvordan foregår fx frokostpausen? Er alle med, eller er der nogen, der holdes udenfor? Og hvorfor er det sådan?

Vær opmærksom på de blinde pletter. Hvis du ikke selv har prøvet at tilhøre en minoritet eller har oplevet, at du blev udelukket eller forskelsbehandlet på grund af køn, seksualitet, hudfarve, etnicitet, handicap og så videre, så har du sandsynligvis et par blinde pletter for forskelsbehandlingen af andre. Men de blinde pletter forsvinder, hvis du tager andres oplevelse af diskrimination alvorligt.

Under alle omstændigheder er det godt at diskutere diskrimination med andre, og hvis du er i tvivl om, hvorvidt du er indblandet i eller vidne til diskriminerende adfærd ... så er fagforeningen et naturligt sted at diskutere dette i.

Når der er en sag

Diskrimination er i dag ikke dækket i FOAs overenskomster, men af lovgivning, men sager om forskelsbehandling og ligebehandling kan behandles i både det fagretslige system, Ligebehandlingsnævnet og ved domstolene.

Fagforeningen kan føre sager for medlemmer ved Ligebehandlingsnævnet, men enkelt-personer kan også selv klage. Ligebehandlingsnævnet er et statsligt organ, der behandler klager over diskrimination.

Hvis man får medhold i en sag om diskrimination, kan man få en økonomisk godtgørelse.

I sager om diskrimination er der særlige regler om lempet bevisbyrde, en såkaldt delt bevisbyrde. Det kan dog stadig være svært at bevise, at man har været udsat for diskrimination.

Det er vigtigt for processen i en sag, at sagen tages op og håndteres på den helt rigtige måde. Det kan være utrolig svært at føre bevis for diskrimination. Giv dig selv lov til at være i tvivl!

Din førstehåndsvurdering af om en sag skal behandles som en sag om diskrimination, og i hvilket forum sagen skal rejses – kan få afgørende betydning for udfaldet af sagen og for medlemmets oplevelse at fagforeningen. Er du i tvivl, så kontakt din afdeling!

Diskriminationstyper

TYPE	DIREKTE	INDIREKTE
Etnisk, national eller social oprindelse	Afviser at ansætte personer med tyrkisk oprindelse – fordi borgerne bedst kan lide at blive betjent af 'danskere'. Udelukkelse af ansøgere der bor i 'ghettoområder', eller defineret ved bestemte postnumre eller fx har iransk oprindelse.	Sprogkrav udover hvad jobbet kræver – fx perfekt og accentfri dansk ved rengøringsjob.
Politisk anskuelse	Afvisning af ansøgere på grund af politisk overbevisning.	Spørgsmål ved ansættelses-samtalen om ansøgerens forhold til den danske regering.
Alder	Ansøger får ikke jobbet med den begrundelse, at hun er for gammel. Arbejdsgiver sender alle bortset fra en på kursus med begrundelsen, at hun snart går på pension. Annoncering efter yngre medarbejdere.	Annoncetekst kræver, at den kommende medarbejder er nyuddannet.
Handicap	En kørestolsbruger fyres med den begrundelse, at kunderne ikke bryder sig om at blive betjent af en handicappet.	Afvisning af ansøgere med handicap til juleassistance, da man ikke kan finde pas-sende løsninger på forhold omkring toiletter og adgangsveje.
Køn	Mænd får højere løn for samme arbejde som kvinder. Ikke ansat fordi man er kvinde.	Kvinde afvises som brandmand med henvisning til, at hun ikke er tilstrækkelig stærk. En kvinde afvises ved ansættelse, fordi der ikke er særskilt baderum for kvinder.
Race	Kommune, der efterkommer ønsket om 'hvid hjemmehjælp'. Sosu-skolen efterkommer ønske fra institution om ikke at sende 'perkerelever'.	En etnisk ansøger til et job afvises i døren til et diskotek, fordi han ikke i forvejen har skrevet sig på en særlig medlemsliste.
Religion og tro	En ansøger med tørklæde til et job i en børnehave bliver ikke ansat, på grund af tørklædet.	Forbud mod at bære tørklæde, hvis institutionen ikke har et uniforms-/beklædningsreglement, der omfatter alle – hvis der ikke er saglige begrundelser – fx sikkerheds- og/eller sundhedsmæssige forhold, der fodrer forbud.
Seksuel orientering	Ikke at ansætte bøsser for at beskytte dem mod mobning.	En chef giver som begrundelse for ikke at ansætte en person, at hans fremtoning og tøjstil ikke er tilstrækkelig maskulin og derfor ikke passer med firmaets image.

CHIKANE

INSTRUKTION I DISKRIMINATION

Omtale af kolleger som 'skide arabiske kameldrivere'.

Chefen, der instruerer en arbejdsleder om, at der ikke skal ansættes flere tyrkere.

En person ignoreres og holdes uden for almindeligt samvær på grund af hans/hendes politiske anskuelse.

HR-afd. meddeler en afdelingsleder, at en ansat ikke skal på kursus på grund af medlemskab af et bestemt politisk parti.

Kolleger som konstant mobber arbejdspladsens yngste medarbejdere.

Direktionen meddeler de personale-ansvarlige chefer, at medarbejdere over 58 år ikke skal på kursus. Direktionen meddeler de personale-ansvarlige chefer, at ved personale-reduktioner skal der først ses på lle, der er berettiget til efterløn og derefter de sidst ansatte.

Kolleger omtaler konsekvent en medarbejder med epilepsi, som 'spasseren'.

En leder melder ud til mellem-lederne, at der kun skal ansættes medarbejdere, der kan starte med det samme – altså uden mulighed for at tilpasse arbejdspladsen til en ansøger med handicap.

En kvinde mobbes, fordi hun skal have hjælp til tunge løft.

En afdelingsleder beder kontorlederen om at ansætte 'en smuk kvinde'.

En afrikansk kollega bliver kaldt chimpansen af sine kolleger.

En leder i jobcentret giver besked til medarbejderne om at efterkomme ønsker fra arbejdsgivere, der ønsker en 'hvid medarbejder'.

En person bagtales, generes og isoleres, fordi han er muslim.

En leder i et kristent plejehjem melder ud, at den rengøringsmedarbejder, der skal ansættes, skal være kristen.

En portør springer ud som homoseksuel. Efterfølgende giver lederen overfor andre på arbejdspladsen og overfor patienterne udtryk for stærkt nedladende holdninger til homoseksuelle. Homoseksuel mand omtales som 'svansen' af sine kolleger.

Direktøren, der til sin afdelingsleder giver besked på at 'rydde op på bøsserækken' i den igangværende fyringsrunde.

Diskriminationskategorier

- Køn
- Race
- Hudfarve
- Religion eller tro
- Politisk anskuelse
- Seksuel orientering
- Alder
- Handicap
- National, social eller etnisk oprindelse

Eksempler på rettigheder, som gælder alle uanset alder, handicap, køn, etnicitet, tro og/eller seksuel orientering

- Retten til liv, frihed og personlig sikkerhed
- Retten til ikke at blive holdt i slaveri eller trældom
- Retten til ikke at blive udsat for tortur, umenneskelig eller vanærende behandling og straf
- Retten til beskyttelse mod forskelsbehandling
- Retten til ved en domstol at få oprejsning, hvis ens rettigheder er blevet overtrådt
- Retten til ikke at blive udsat for en vilkårlig anholdelse, tilbageholdelse eller landsforvisning
- Retten til at bevæge sig frit og til frit at vælge opholdssted inden for enhver stats grænser
- Retten til at søge asyl og til at få asyl, hvis man er forfulgt
- Retten til en nationalitet
- Retten til at skifte nationalitet
- Retten til at indgå ægteskab
- Retten til tanke, samvittigheds- og religionsfrihed
- Retten til menings- og ytringsfrihed
- Retten til social tryghed
- Retten til arbejde, til frit valg af beskæftigelse, til retfærdige og gunstige arbejdsvilkår og til beskyttelse mod arbejdsløshed
- Retten til en levestandard, der er tilstrækkelig til familiens sundhed og velvære, herunder føde, klæder, bolig, lægehjælp og de nødvendige sociale goder, og ret til tryghed i tilfælde af arbejdsløshed, sygdom, uarbejdsdygtighed
- Retten til særlig omsorg og hjælp til mødre og børn
- Retten til undervisning
- Retten til udøvelse af sine rettigheder, må ikke medføre krænkelse andres rettigheder og friheder
- Med rettigheder følger pligter over for samfundet

Nyttige forklaringer på begreber om diskrimination og ligebehandling

På de næste sider er samlet forklaringer på begreber der bruges i forbindelse med sagsbeskrivelser af diskrimination.

Du kan skimme/læse dig igennem begrebsforklaringerne for at blive klogere, og/eller bruge dem som et opslagsværk i dit faglige arbejde med diskrimination og forskelsbehandling.

Ordlisten er inddelt på følgende måde:

- A.** Menneskerettigheder, menneskerettighedsprincipper, rettigheder, regler
- B.** Diskrimination
- C.** Lighed, ligebehandling, forskelsbehandling
- D.** LGBT, seksuel orientering, trans personer, kønsidentitet, kønsudtryk
- E.** Heteronormativitet, homofobi, transfobi, bifobi, racisme
- F.** Hadforbrydelser, hadefuld tale, ytringsfrihed, forsamlingsfrihed
- G.** Stigmatisering, stereotyper, fordomme
- H.** Mobning, eksklusion, inklusion
- I.** Minoritet, majoritet, mangfoldighed

A. Menneskerettigheder, menneskerettighedsprincipper, rettigheder, regler

Menneskerettigheder

Rettigheder, som alle mennesker har fra fødslen, og som alle stater har pligt til at overholde. Rettighederne omfatter næsten alle aspekter af et menneskes liv og består af økonomiske, sociale, kulturelle samt civile og politiske rettigheder.

Menneskerettighederne blev først formuleret i FN's Verdenserklæring om Menneskerettighederne i 1948.

Menneskerettighederne er dog under stadig behandling og bliver opdateret for at møde nye behov og udfordringer. Fx er rettigheder for arbejdsmigranter og deres familier, ligesom rettigheder for mennesker med handicap, blevet tilføjet inden for de seneste 10 år. Menneskerettigheder behandles både på nationalt og internationalt niveau. Det er vigtigt at bemærke, at implementering af de internationale rettigheder altid sker gennem den nationale lovgivning i en stat.

FN, som de fleste lande er medlem af, overvåger, at medlemsstaterne overholder menneskerettighederne, og det er stadig FN, der udarbejder de væsentligste dokumenter om menneskerettigheder. Der er dog også en række andre internationale organisationer, som arbejder med og for menneskerettigheder, eksempelvis EU og Europarådet.

Det er også vigtigt at forstå, at menneskerettighederne regulerer forholdet mellem staten og individet. Alle stater har pligt til at beskytte og fremme menneskerettighederne, som de er formuleret i de dokumenter, landene har ratificeret. Ratificering betyder, at staten tilslutter og underlægger sig reglerne i et givent dokument. De dokumenter, der indeholder regler for menneskerettigheder og er juridisk bindende, kaldes konventioner. Når det gælder EU, er også direktiver bindende.

Når en stat har ratificeret en konvention eller et direktiv, skal den nationale lovgivning gennemgås for at sikre, at principperne i konventionen eller direktivet er beskrevet i og beskyttes af lovgivningen. Som regel skal staten også sørge for at have institutioner, der kan overvåge, at rettighederne indføres, og behandle klager fra borgere, hvis reglerne ikke overholdes.

Menneskerettighedsprincippet om universalitet og udelelighed

Indebærer, at alle mennesker overalt i verden, uanset deres status i samfundet, er omfattet af menneskerettighederne. Rettighedernes universalitet slås fast i artikel 1 i Verdenserklæringen om Menneskerettigheder: "Alle mennesker er født frie og lige i værdighed og rettigheder."

Menneskerettighedsprincippet om lighed og ikke-diskrimination

Indebærer, at alle mennesker er lige i kraft af den iboende værdighed i hvert enkelt menneske. Ingen skal derfor diskrimineres pga. etnicitet, hudfarve, køn eller kønsidentitet, alder, sprog, seksuel orientering, religion eller anden tro, politisk eller anden overbevisning, national, social eller geografisk oprindelse, handicap, ejendom, herkomst eller andre forhold angivet i standarderne for menneskerettighederne.

Menneskerettighedsprincippet om deltagelse

Betyder, at alle mennesker har ret til at deltage i og få adgang til information om de beslutningsprocesser, der påvirker deres liv og trivsel. En rettighedsbaseret strategi for arbejde med et inkluderende skolemiljø kræver en høj grad af deltagelse for elever såvel som lærere, uanset fx seksuel orientering, alder, kønsidentitet, religion eller tro, handicap eller etnicitet.

Menneskerettighedsprincippet om ansvarlighed og retssikkerhed

Stater og andre ansvarlige aktører, eksempelvis skoleledere og lærere, har ansvar for, at menneskerettighederne efterleves. I denne henseende skal de opfylde de retslige normer og standarder, der er fastlagt i de internationale menneskerettighedsinstrumenter. Forsømmer de at gøre dette, skal rettighedshavere have mulighed for at stille staten til ansvar for at respektere, beskytte og opfylde menneskerettighederne.

Rettigheder

Defineres og garanteres i den nationale lovgivning. De kan række ud over menneskerettighederne og er ikke nødvendigvis universelle.

Regler

Er en kombination af rettigheder og pligter. Når der i dette materiale tales om regler, henviser det til tanken om, at reglerne i et klasselokale kan udvikle sig i en forhandling mellem eleverne, og mellem elever og lærere, på grundlag af menneskerettighedsprincipperne. Formålet med dette er at skabe inkluderende læringsmiljøer, der bygger på principperne om lighed, ikke-diskrimination og ansvarlighed.

B. Diskrimination

Anti-diskrimination

Er de tiltag, stater og andre iværksætter for at sikre befolkningens ret til ikke-diskrimination.

Chikane

Kan forstås som en meget grov form for mobning. Chikane forekommer, når en person vedvarende og bevidst generer en anden person og derved krænker denne persons værdighed og således skaber et truende, nedværdigende eller ubehageligt klima for den udsatte. Der kan være tale om tilsigtet eller utilsigtet chikane. Mobning kan også defineres som en form for chikane, men mobning skal have en vis intensitet, før der er tale om egentlig chikane. Det kan dog stadig have store konsekvenser for den, det går ud over, fx mobning i skolen.

Direkte diskrimination

Når en person behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation pga. vedkommendes alder, handicap, køn, race eller etnicitet, religion eller tro eller sin seksuelle orientering. Det betyder, at man overtræder loven, hvis man behandler en person ringere pga. en eller flere af disse grunde. Et eksempel på direkte diskrimination er at nægte en person adgang til et diskotek pga. personens hudfarve.

Diskrimination

En ulovlig forskelsbehandling, som kan foregå direkte eller indirekte. Diskrimination dækker over alle handlinger, hvis formål eller funktion, på et ulovligt grundlag (fx pga. etnicitet, køn, handicap eller andet), er at udelukke eller begrænse menneskers deltagelse i samfundet.

De fleste diskriminerende handlinger findes inden for kategorierne: verbale overfald, undgåelse, individuelle tilfælde af uretfærdig behandling eller fysisk vold og overfald.

Ikke-diskrimination

Er princippet om retten til ikke at blive diskrimineret.

Indirekte diskrimination

Foreligger, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer med en bestemt alder, handicap, køn, race eller etnicitet, religion eller tro eller seksuel orientering ringere end andre personer. Der er dog ikke tale om indirekte

diskrimination, hvis bestemmelsen, betingelsen eller praksissen er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Et eksempel på indirekte diskrimination kan være et usagligt forbud mod at bære tørklæde på en arbejdsplads. Det er en regel, der gælder alle, men rammer skævt, da det i dette tilfælde vil have særlig betydning for kvindelige muslimer.

Institutionel diskrimination

Er forskelsbehandling på et usagligt grundlag, som i organisationer og institutioner ommer til udtryk gennem processer, adfærd, praksisser, politikker, systemer mv. samt gennem menneskers holdninger, perspektiver, fordomme og stereotyper. Alt sammen noget, der er med til at stille nogle personer (ofte minoriteter) i en ringere position end andre.

Multipel diskrimination

Diskrimination er et komplekst fænomen. Vi har fx alle et køn, en alder, etnicitet og en seksualitet mv. En etnisk minoritetskvinde kan fx opleve at blive diskrimineret både pga. køn, etnicitet og religion.

Racediskrimination

Dette begreb er et udtryk for en handling eller praksis, hvis formål eller virkning er at forskelsbehandle personer på baggrund af disses race eller etnicitet. I det tilfælde hvor målet er at diskriminere pga. race/etnicitet, er der tale om direkte racediskrimination.

C. Lighed, ligebehandling, forskelsbehandling

Forskelsbehandling

Forskelsbehandling, eller særbehandling, kan være lovlig, hvis den er objektiv og saglig begrundet, ellers kan den være ulovlig. Et eksempel på lovlig og objektiv begrundet særbehandling er at sikre, at personer med handicap har adgang til at søge de samme jobs som andre ved at sørge for, at arbejdspladser er tilstrækkeligt udstyrede (med ramper, handicaptoilet osv.). I visse tilfælde er det også muligt at benytte særbehandling for at styrke minoritetsgruppers menneskerettigheder. Et eksempel kunne være en skole, som beslutter at optage flere elever med minoritetsbaggrund og derfor giver dem en fordel ved udvælgelsen. Positiv særbehandling skal altid være tidsbegrænset og ophøre, når målet er nået.

Lighed

Indebærer, at alle mennesker uanset alder, handicap, køn, hudfarve, etnisk baggrund, religion eller tro, seksuel orientering osv. har lige adgang til og mulighed for at deltage i alle dele af samfundslivet og nyde samme beskyttelse.

Ligebehandling

Ligebehandling er en aktiv handling, der forudsætter en bevidsthed om og erkendelse af, at mennesker er forskellige og derfor ikke kan behandles fuldstændig ens. Der er således tale om ligebehandling, når behandlingen af den enkelte sker ud fra dennes forudsætninger og livssituation. Det bør sikres, at det enkelte individ ikke stilles ringere end andre i tilsvarende situationer, fx når det gælder adgang til menneskerettigheder.

D. LGBT, seksuel orientering, trans personer, kønsidentitet, kønsudtryk

Biseksualitet

En seksuel orientering, der betyder, at man kan føle sig følelsesmæssigt og/eller seksuelt tiltrukket af personer uanset deres køn.

Heteroseksualitet

En seksuel orientering, der betyder, at man føler sig følelsesmæssigt og/eller seksuelt tiltrukket af personer af det modsatte køn.

Homoseksualitet

En seksuel orientering, der betyder, at man føler sig følelsesmæssigt og/eller seksuelt tiltrukket af personer af samme køn.

Kønsidentitet

Betegner en persons indre og individuelt oplevede køn, som måske, måske ikke er det samme som det køn, personen blev tildelt ved fødslen. Det inkluderer også den personlige oplevelse af kroppen og andre udtryk, der traditionelt forbindes med et køn.

Køn kan kort beskrives som sammensat af forskellige dele, hvor biologisk køn, socialt køn og mentalt køn indgår. Summen af disse dele udgør en persons kønsidentitet, som beskriver, hvordan netop dette menneske opfatter sig selv. Kønsbegrebet har længe været genstand for megen forskning og debat, og der er i dag mange forskellige måder at forstå køn på.

Kønsudtryk

Betegner de synlige og fysiske egenskaber, der ofte tildeles et specifikt køn, såsom tøj og adfærd.

LGBT

Et samlende ord for lesbiske, bøsser, biseksuelle og trans personer, der kommer af det engelske Lesbian, Gay, Bisexual & Transgender, men bruges mere og mere på dansk. At være homoseksuel indebærer at forelske sig i, blive seksuelt og/eller følelsesmæssigt tiltrukket af en person af samme køn. En homoseksuel kvinde kaldes lesbisk, og en homoseksuel mand kaldes ofte bøsse. En biseksuel person er en person, der forelsker sig i, bliver seksuelt og/eller følelsesmæssigt tiltrukket af personer uanset køn.

Mens L, G og B i LGBT altså står for seksuelle orienteringer, har det at være trans person ikke noget at gøre med seksuel orientering.

Seksuel orientering

Termen bruges til at inddele mennesker efter, hvem de forelsker sig i eller tiltrækkes af. Biseksualitet, homoseksualitet og heteroseksualitet er seksuelle orienteringer.

Trans personer

Et samlede ord for individer, hvis kønsidentitet eller kønsudtryk noget af tiden eller altid adskiller sig fra det køn, de blev tildelt ved fødslen – det såkaldte biologiske eller juridiske køn. Heriblandt findes fx transseksuelle personer (personer, som har et andet mentalt køn end det, de fik biologisk ved fødslen), og transvestitter (personer, som mere eller mindre ofte går i tøj, bruger attributter eller kropssprog, der traditionelt forbindes med det andet køn). Trans personer har meget forskellige seksuelle orienteringer, og man skal derfor ikke forveksle trans identitet med seksuel orientering (se også ordlisten på www.ittakesallkinds.eu/da).

E. Heteronormativitet, homofobi, transfobi, bifobi, racisme

Bifobi

Er en irrationel frygt og intolerance overfor biseksuelle. Den kan manifestere sig på mange måder, blandt andet ved insisteren på at biseksuelle slet ikke eksisterer.

Heteronormativitet

Normen om, at alle er heteroseksuelle, og at dette er det naturlige, som alle forventes at handle ud fra. Normen dikterer også, at der er to køn, og at det køn, man ser ud til at tilhøre, også er det køn, man føler sig som – dvs. at en person altid er enten mand eller kvinde. Normen giver økonomiske, politiske og sociale fordele for dem, der tilslutter sig eller passer ind i den, og ulemper for dem, der afviger fra den.

Homofobi

Betegner en irrationel frygt for homoseksuelle og/eller biseksuelle personer. Denne fobi kan føre til hadefuld tale og hetz mod minoriteter og til hadforbrydelser mod personer, som voldsudøveren ved eller tror er homo- eller biseksuel. Homofobi kan også være årsag til diskrimination, mobning og chikane mod homo- og biseksuelle personer og i nogle tilfælde også trans personer.

Racisme

Er ideologien om, at mennesker kan inddeles i forskellige racer, som udgør forskellene mellem mennesker. Den bygger på forestillingen om, at racer kan placeres i et hierarkisk system, hvor nogle racer er andre overlegne. I dag ved man, at der ikke er noget videnskabeligt belæg for hierarkiseringen af forskellige racer. Racisme er ikke nødvendigvis det samme som racediskrimination, der betegner en diskriminerende handling eller forbrydelse. Diskriminationen kan være forsætlig eller uforsætlig og skyldes ikke nødvendigvis en racistisk ideologi. Racisme og racediskrimination forårsager således ikke nødvendigvis hinanden, men er tæt forbundne.

Transfobi

Betegner en irrationel frygt for trans personer. Transfobi kommer ofte til udtryk i hadforbrydelser og hadefuld tale mod trans personer eller personer, hvis kønsudtryk afviger fra de dominerende kønsnormer (fx 'drengpiger' eller feminine fyre).

F. Hadforbrydelser, hadefuld tale, ytringsfrihed, forsamlingsfrihed

Forsamlingsfrihed

Er retten til at forsamle sig uden en forudgående tilladelse. Forsamlingen kan, hvis den finder sted i det offentlige rum, forbydes, hvis den skønnes at forstyrre den offentlige ro og orden, ligesom der kan kræves en forudgående tilladelse, hvis man f.eks. bruger en central plads i byen.

Det er ligegyldigt hvilket emne eller hvilken anledning, der er tale om, så længe gældende lovgivning overholdes. Lovlige demonstrationer, der udvikler sig til regulært hærværk eller vold, kan politiet således gribe ind overfor. Politiet har ret til at overvære enhver forsamling, der er offentlig, men kan ikke blande sig i den, med mindre der finder ulovligheder sted.

Grundlovens § 78 slår fast, at "borgerne har ret til uden forudgående tilladelse at danne foreninger i ethvert lovligt øjemed", så længe denne forsamling finder sted i et lovligt øjemed og dens deltagere er ubevæbnede.

Hadefuld tale

Også kaldet hetz mod minoriteter. Refererer til offentligt at udtrykke eller formidle budskaber, der truer, nedgør eller håner en gruppe mennesker pga. etnicitet, hudfarve, national eller etnisk baggrund, religion/anden tro eller seksuel orientering.

Hadforbrydelser

Kan fx være verbale eller fysiske angreb og vold, trusler, krænkende graffiti eller vandalisme. Hadforbrydelser motiveres af fordomme om offerets formodede eller faktiske seksuelle orientering, nationale eller etniske baggrund, religion eller tro eller andre forhold (fx en persons kønsidentitet eller kønsudtryk). Hadforbrydelser adskiller sig fra andre forbrydelser ved, at offeret vælges pga. en eller flere egenskaber, som forbryderen eller forbryderne tillægger offeret. Forbrydelsen kan have baggrund i flere forhold, fx en persons formodede seksuelle orientering samtidig med personens formodede etnicitet. I de fleste europæiske lande indgår motivet for forbrydelsen i straffudmålingen, således at det anses for en skærpende omstændighed og medfører hårdere straf, hvis der er tale om en hadforbrydelse.

Ytringsfrihed

En menneskerettighed, der sikrer alle borgere retten til at udtrykke deres meninger offentligt i skrift eller tale. Ytringsfriheden betyder imidlertid ikke, at man kan sige eller skrive hvad som helst, da ytringsfriheden gives med begrænsninger inden for loven. Ytringer må således ikke være truende, krænkende eller have karakter af chikane.

G. Stigmatisering, stereotyper, fordomme

Fordomme

Holdninger, der er baseret på stereotype forestillinger om visse grupper eller fællesskaber i samfundet. De bygger altså ikke på faktisk viden. Fordomme eller forudfattede meninger er ofte negative og kan blandt andet føre til ulovlig forskelsbehandling. At have fordomme kan beskrives som at dømme nogen på forhånd ud fra forudfattede meninger, der ofte bygger på rygter, antagelser, følelser og overbevisninger frem for viden. Fordomme påvirker vores handlinger og de forventninger, vi har til andre og deres handlinger.

Stereotyper

En stereotyp er en forudfattet og nogle gange overdrevet opfattelse af mennesker, der tilhører en bestemt gruppe. Alle personer inden for en specifik gruppe tillægges de samme egenskaber, uden hensyntagen til individuelle forskelle. Stereotyper er altså ensidige beskrivelser af bestemte grupper og kan, ligesom fordomme, resultere i forskelsbehandling og diskrimination. En stereotyp kan være positivt eller negativt ladet, men påvirker i alle tilfælde vores opfattelser af og forventninger til andre mennesker og dermed også vores handlinger, og hvordan vi ser på dem. Stereotyper er oftest nedsættende snarere end positive, og selv når de kan opfattes som positive, bygger de på stereotype kategoriseringer. De adskiller sig fra generaliseringer, der ofte bruges til at beskrive majoriteten eller mange individer inden for en bestemt gruppe, men rummer mulighed for variation.

Stigmatisering

At stigmatisere betyder at stemple nogen som socialt uacceptabel. Mennesker, der opfattes som anderledes af samfundet, risikerer at blive stigmatiserede. Dette kan skabe en følelse af at være udenfor, udelukket fra fællesskabet og/eller afskåret fra resten af samfundet. Hivpositive personer oplever eksempelvis ofte, at de bliver stigmatiserede.

H. Mobning, eksklusion, inklusion

Eksklusion

Betyder at udelukke og dermed nægte en person muligheden for at deltage eller være et fuldgældigt medlem af en gruppe eller et fællesskab. Bruges ofte i forbindelse med udelukkelse fra majoriteten. Den/dem, der ekskluderer, har magten til at bestemme, hvem der må og hvem, der ikke må være med.

Inklusion

Betyder, at det er muligt for personer at deltage i en gruppe eller aktivitet. At blive inkluderet vil sige at have status som et naturligt, ligeværdigt og påskønnet medlem af en gruppe.

Mobning

En gruppes eller enkeltpersons systematiske forfølgelse eller udelukkelse af en anden person, fra et sted/rum, hvor personen er nødt til at opholde sig. Mobning kan også forekomme i sociale fora på internettet, fx på Facebook. Mobning har ikke, som drilleri, den samme spontane og mere tilfældige karakter.

I. Minoritet, majoritet, mangfoldighed

Majoritet

Betegner en gruppe i et samfund, hvis medlemmer deler nogle bestemte karakteristika, og som indtager en magtposition i en asymmetrisk relation til en given minoritet eller minoriteter. Majoriteten kan siges at have 'monopol på normerne' og sætter altså betingelserne for, hvad der ses som rigtigt og forkert. Dette norm-monopol udøves gennem uskrevne regler såvel som i lovgivning og/eller anden forvaltning i samfundet. Et eksempel på sådan et norm-monopol er den heteronormative påstand om, at det er mere 'naturligt og rigtigt' at være heteroseksuel end at være homoseksuel, biseksuel eller transseksuel. Inden for lovgivning ses heteronormativitet, som den er dikteret af majoriteten, fx i ulige rettigheder med hensyn til at gifte sig for homoseksuelle og heteroseksuelle par i de fleste samfund.

Mangfoldighed

Begrebet betegner tilstedeværelsen af forskelle – i denne sammenhæng mellem mennesker. Kaldes også diversitet. Mangfoldighed omfatter både synlige og ikke-synlige forskelle mellem mennesker. Det kan være forskelle relateret til køn, alder, funktionsevne, religion eller tro, etnisk baggrund, seksuel orientering og/eller politisk holdning. Mangfoldighedsbegrebet inkluderer både minoriteter og majoriteter. Når begreberne mangfoldighed eller diversitet bruges i dette materiale, refererer de også til en idé om positiv sameksistens mellem mennesker med forskellige baggrund, fx i et lokalmiljø eller på en skole, og en anerkendelse af mangfoldighed som en vigtig ressource i samfundet.

Minoritet

Betegner et individ eller en gruppe af individer med nogle karakteristika, der anses for anderledes (ofte på en negativ ladet måde) fra majoriteten. Minoriteten indgår i en asymmetrisk magtrelation til majoriteten i en gruppe eller befolkning. En minoritet befinder sig ofte i en mindre privilegeret position end majoriteten, når det gælder om at definere normer såvel som adgang til rettigheder. En minoritet kan godt være kvantitativt større end majoriteten. Eksempelvis havde en lille, hvid del af befolkningen i Sydafrika under apartheid magten til at definere normer og kontrollere adgang til rettigheder for den langt større sorte og farvede befolkning. Andre eksempler på minoriteter er seksuelle minoriteter, etniske minoriteter og religiøse minoriteter.

En af de væsentligste opgaver for tillidsvalgte, arbejdsmiljørepræsentanter og ansatte i FOA er at være i stand til at kunne rådgive og bistå et medlem, som henvender sig med et problem. Det gælder også i sager, hvor medlemmer oplever diskrimination.

Diskrimination er et meget følsomt emne, både for den, der oplever forskelsbehandling, og for den/de, der forskelsbehandler. Uanset om diskrimination er tilsigtet eller utilsigtet, direkte eller indirekte, er smerten og konsekvenserne af den barsk og uretfærdig for den, der bliver udsat for overgrebet.

Det er derfor vigtigt, at vi alle har fokus på området. FOA vil arbejde for, at vores medlemmer ikke bliver udsat for diskrimination. Diskrimination må aldrig blive den enkeltes problem, men et fællesfagligt anliggende.

FOA er en fagforening for alle.



Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk