



MigrAID

TRÆNINGSMATERIALE TIL ARBEJDSMARKEDSUDDANN ELSE (VET)

FORBEDRING AF ARBEJDSMARKEDETS PARTERS
FÆRDIGHEDER OG EGENSKABER IFT
MANGFOLDIGHED



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Indhold

INTRODUKTION.....	4
MODUL 1: PROBLEMER MED MANGFOLDIGHED OG DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSEN: DEFINITIONER OG FORKLARING AF BEGREBER	5
1.1: Introduktion	6
1.2: Kvalitet på arbejdspladsen.....	6
1.3: Forskel og Skelnen	6
1.4: Flerledet diskrimination - direkte/ indirekte diskrimination – Stadier på arbejdspladsen hvor diskrimination foregår	9
1.5: Chikane og Personforfølgelse som særlige former for diskrimination	10
MODUL 2: EU’S POLITIK OG DE EUROPÆISKE INSTITUTIONELLE REGLER FOR AT BEKÆMPE DISKRIMINATION OG OPNÅ RESPEKT FOR MANGFOLDIGHED PÅ DE EUROPÆISKE ARBEJDSMARKEDER.....	12
2.1: Introduktion	13
2.2: EU og diskrimination på arbejdsmarkedet	13
2.3: EU direktiver og diskrimination på arbejdsmarkedet - direktiverne om ligestilling af mænd og kvinder	14
2.4: EU direktiver og diskrimination – Samt retningslinjer, der henviser til diskrimination.....	15
2.5: Domme vedrørende diskrimination i den Europæiske Union	16
2.6: EU Domstolens og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols bidrag til bekæmpelse af diskrimination	17
2.7. Internationale regler for bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet	18
MODUL 3: NATIONALE INSTITUTIONELLE RAMMER OG NATIONALE AKTØRERS INITIATIVER I FORHOLD TIL ANTI-DISKRIMINATION OG RESPEKT FOR MANGFOLDIGHED	20
3.1: Politikker og initiativer om diskrimination på arbejdsmarkedet på nationalt niveau	20
MODUL 4: ARBEJDSMARKEDETS PARTERS BIDRAG TIL EMNERNE MANGFOLDIGHED OG ANTI- DISKRIMINATION I EURUPÆISK OG INTERNATIONAL KONTEKST	39
4.1: Introduktion	40
4.2: Arbejdsmarkedets parter og den sociale dialog i Europa på sektor niveau.	40
4.3: De europæiske fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers initiativer og aktioner vedrørende diskrimination og mangfoldighed på arbejdspladsen	40
4.4: Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs rolle.....	41
4.5: Inddragelse af arbejdsmarkedets parter i integrationen af indvandrere på arbejdsmarkedet	42
MODUL 5: FÆRDIGHEDER OG EVNER INDENFOR MANGFOLDIGHEDSLEDELSE OG FORHANDLING....	46
5.1: Introduktion	47
5.2: Mangfoldighed i virksomheder og Mangfoldighedsledelse	47
5.3: Mangfoldighedsdirektivet.....	48

5. 4. Mangfoldighedsledelse i små og mellemstore virksomheder	48
<i>Udvikl stærke interne kommunikationssystemer</i>	51
MODUL 6: EKSEMPLER PÅ GODE METODER TIL HÅNDBLING AF MANGFOLDIGHED I EU	55
6.1: Introduktion	55
6.2: Udfordringer med mangfoldighedsledelse	56
6.3: Corporate Social Responsibility (CSR) og Mangfoldighedsledelse	64
6.4: Eksempler på god praksis i europæiske virksomheder	65
UDVALGT BIBLIOGRAFI	69

Udarbejdet af:

Forbundet for Græskarbejdernes Generelle Sammenslutning (INE / GSEE), Grækenland

I samarbejde med følgende organisationer::

- Cyprus labour Institute of the Pancyprian Federation of Labour (INEK-PEO), Cypern
- Action for Equality, Support, Antiracism (KISA), Cypern
- Small Enterprises' Institute of the Hellenic Confederation of Professional Craftsmen and Merchants AE (IME/GSEVEE), Grækenland
- Università Delgi Studi di Milano (UNIMI), Italien
- Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAI Veneto I.S.), Italien
- Iriv Conseil, Frankrig
- Videnscenter for Integration (VIFIN), Danmark



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INTRODUKTION

MigrAID er et ERASMUS + projekt der fokuserer på integration af mennesker med forskellig etnisk baggrund, på arbejdsmarkedet.

Den øgede tilstrømning af flygtninge og indvandrere fra tredje-lande til EU, såvel som den fortløbende integration af borgere fra et EU land til et andet, har medført en stor etnisk mangfoldighed på det europæiske arbejdsmarked.

Dette bevirker at mangfoldighedsledelse og migranternes integration i arbejdstyrken er en stor udfordring for EU. Der er fortsat ulige vilkår i arbejdstyrken, på baggrund af etnicitet, og en manglende opmærksomhed på ligestilling hos mange arbejdsgivere og arbejdstagere.

Arbejdsmarkedets parter spiller her en vigtig rolle både i forhold til at fremme opmærksomheden på ulighed og diskrimination baseret på etnicitet, og ved at støtte initiativer der fremmer integration.

Derfor har denne manual også som mål at lette uddannelsen af arbejdsmarkedets parter indenfor området mangfoldighed på arbejdspladsen (specielt i små- og mellemstore virksomheder), med fokus på etnicitet. Manualen adresserer forskellige aspekter af emnet, mere specifikt, så diskuterer den emner omhandlende mangfoldighed og diskrimination på arbejdspladsen, og analyserer EU's nationale politikker ift. at bekæmpe diskrimination og fremme mangfoldighed. Derudover beskrives arbejdsmarkedets parter bidrag til området på såvel det nationale som EU niveau. Materialet søger at udbygge færdigheder indenfor mangfoldighedsledelse og forhandling, samt at give eksempler på best-practice.

Manualen har ydermere til hensigt at fremme læserens opmærksomhed på, viden om, og færdigheder indenfor området og derved hjælpe med at håndtere de relevante problemer (mangfoldighed, konflikthåndtering, interkulturel uddannelse og arbejdsmoral).

Arbejdsmarkedets parter, derunder arbejdstagere, fagforeninger, virksomheder eller virksomhedsejere, samt erhvervsorganisationer er dem der kan få umiddelbar gavn af manualen og hjælpe med at sprede budskabet.

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.*

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

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 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 Skelnen

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

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 vægthkrav 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

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

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

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.

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 handikap. Her kan diskrimination være specielle krav ift. rekruttering af medarbejdere, eller den type af arbejde der gives til en handikappet 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 stereotype, 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 vidergivelse 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.

Æreskrænkelser: 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, gestikulation, 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). Whistlebloweren 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.

MODUL 2: EU'S POLITIK OG DE EUROPÆISKE INSTITUTIONELLE REGLER FOR AT BEKÆMPE DISKRIMINATION OG OPNÅ RESPEKT FOR MANGFOLDIGHED PÅ DE EUROPÆISKE ARBEJDSMARKEDER

FORMÅL

Formålet med modul 1 er at gøre deltagerne bekendte med de relevante europæiske og internationale institutionelle regler, og skærpe deres opmærksomhed på kampen mod diskrimination og fremme af ligestilling.

NØGLEORD

Traktat om Den Europæiske Unions funktioner: Traktaten kaldes også "Lissabontraktaten" og regulerer EU's funktion og ændrer de tidligere forfatningsmæssige traktater.

Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder: Vedtaget i år 2000, omfattende de grundlæggende rettigheder for EU-medlemsstaterne og borgerne.

Direktiv om etnisk ligestilling: Direktiv 2000/43 / EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af personer uanset race eller etnisk oprindelse.

Ligestillingsdirektivet om beskæftigelse: Direktiv 2000/78 / EF om en generel ramme for ligebehandling inden for beskæftigelse og erhverv.

FORVENTEDE RESULTATER

Efter lektion 2 vil deltagerne være bekendte med:

- ✓ Den europæiske og internationale institutionelle ramme for ligebehandling og diskrimination på arbejdspladsen.
- ✓ Information og beslutninger om nationale domstoles afgørelser ved tilfælde af forskelsbehandling
- ✓ Og i stand til at, vurdere EF-Domstolens og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols bidrag til bekæmpelsen af forskelsbehandling.
- ✓ Og kunne reflektere over effektiviteten af de institutionelle rammer for bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

2.1: Introduktion

I denne modul diskuteres EU's holdninger til diskrimination på arbejdsmarkedet. Der vil derefter blive henvist til europæiske direktiver om ligebehandling af mænd og kvinder og diskrimination, generelt. Derefter vil der kort blive gennemgået nogle domme fra de nationale domstole om tilfælde af diskrimination, samt EF-Domstolens og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols bidrag til bekæmpelsen af diskrimination. Endelig vil den internationale (institutionelle) ramme for bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet kort blive behandlet.

2.2: EU og diskrimination på arbejdsmarkedet

Bekæmpelsen af diskrimination og fremme af ligestillingsprincippet er kernen i den europæiske beskæftigelses- og arbejdsmarkedsrelaterede politik. Den fremmes gennem de primære aftaler (fx oprettelsestraktaterne), afledte retsakter (f.eks. Instruktioner) samt gennem europæiske regler. Der findes indirekte henvisninger til disse spørgsmål i Det Europæiske Økonomiske Fællesskabs (EØF) første traktater. Rom-traktaten (1957) gav i forbindelse med målet om et fælles marked, og sikring af fair konkurrence mellem arbejdsgivere i forskellige medlemsstater, arbejdstagere ret til at bevæge sig frit inden for EØF. Denne ret var tæt knyttet til økonomiske aktiviteter, nemlig: lønnet beskæftigelse, liberale erhverv og tjenesteydelser. I samme traktat blev princippet om ligeløn for mænd og kvinder fastlagt.

I den første periode handlede ligestilling mere om at skabe betingelser for det fælles markeds funktion, og var hovedsageligt rettet mod ligeløn for mænd og kvinder. I den sammenhæng har der siden 1975 været en løbende udarbejdelse af europæiske direktiver vedrørende ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, social sikring og adgang til varer og tjenesteydelser. En bredere forståelse af ligestilling og diskrimination, ud over køn og etnicitet, er siden 1990'erne først og fremmest indført med Amsterdam-traktaten (1997), hvor artikel 13 bestemmer, at Rådet kan træffe de nødvendige foranstaltninger til bekæmpelse af diskrimination på grundlag af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Det antages, at de to vigtigste direktiver inden for bekæmpelse af diskrimination blev vedtaget på grundlag af Amsterdam-traktatens artikel 13: Direktiv 2000/43 / EF af 2000 omhandlende gennemførelse af princippet om ligestilling af personer uanset af race eller etnisk oprindelse og direktiv 2000/78 / EF af 2000 om ligestilling inden for beskæftigelse og erhverv.

Imidlertid er det i Lissabontraktaten (2007), hvor ligestilling og forbud mod diskrimination bliver en del af lovgivningen, af to grunde:

1. Lissabontraktaten modificerer EU's to grundlæggende traktater (traktaten om Den Europæiske Union og traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab) i den nye traktat (traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde) spiller disse spørgsmål en central rolle. De bliver allerede nævnt i den første artikel:

"Unionen er baseret på værdierne: respekt for menneskelig værdighed, frihed, demokrati, lighed, retsstatsprincippet og respekt for menneskerettighederne, herunder rettigheder for personer, der tilhører mindretal. Disse værdier er fælles for medlemsstaterne i et samfund præget af pluralisme, ikke-diskrimination, tolerance, retfærdighed, solidaritet og ligestilling mellem kvinder og mænd. "

2. Lissabontraktaten anerkender de rettigheder, friheder og principper, der er fastlagt i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, der blev vedtaget i 2000 (og revideret i 2007), som siden har haft samme juridiske status som traktaterne. Dette charter indeholder et kapitel om ligestillingsspørgsmål, hvor der henvises til lighed for alle mennesker inden for loven (artikel 20), forbuddet mod diskrimination (artikel 21), kulturel, religiøs og sproglig mangfoldighed (artikel 22), lighed mellem mænd og kvinder (artikel 23) og integration af handikappede (artikel 26).

2.3: EU direktiver og diskrimination på arbejdsmarkedet - direktiverne om ligestilling af mænd og kvinder

De første direktiver om diskrimination omhandlede ligestilling mellem mænd og kvinder, og fra omkring 2000 udgør de hovedelementerne i europæisk lovgivning om bekæmpelse af diskrimination.

Det første direktiv blev vedtaget i 1975 og vedrørte ligeløn for mænd og kvinder. Ved udgangen af 1970'erne blev der vedtaget to direktiver om ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse, arbejdsvilkår og social sikring. I midten af 1980'erne (1986) blev de fælleseuropæiske regler for ligestilling udbygget med to yderligere direktiver om ligestilling af mænd og kvinder som selvstændige erhvervsdrivende, med hensyn til social sikring og beskyttelse kvinder under graviditet og barsel. I 1992 indfører et andet direktiv foranstaltninger til forbedring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for gravide arbejdstagere, arbejdstagere, som for nylig har født eller ammer. Siden 2002 er ligestillingsdirektiver blevet vedtaget, der enten ændrer tidligere direktiver eller tilføjer bredere retningslinjer (hvad angår indhold).

2.4: EU direktiver og diskrimination – Samt retningslinjer, der henviser til diskrimination

Som nævnt i afsnit 2.2, er det efter år 2000, at EU's regelsæt på området udvides til andre områder end køn og nationalitet. Målet er at skabe en lovgivningsmæssig ramme for diskrimination i alle EU-medlemsstater, samt at skabe institutioner på nationalt plan, der fremmer ligestilling.

To meget vigtige direktiver blev vedtaget i 2000: 2000/43 / EF om anvendelse af princippet om ligestilling af personer uanset race eller etnisk oprindelse og direktiv 2000/78 / EF af 2000 om ligestilling inden for beskæftigelse og erhverv.

Direktiv 2000/43 / EF af 2000 (også kendt som "direktivet om etnisk ligestilling") om gennemførelse af princippet om ligestilling af personer uanset race eller etnisk oprindelse, omhandler diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse og dækker bredere end blot beskæftigelsesområdet. Direktiv 2000/78 / EF af 2000 fokuserer udelukkende på beskæftigelsesområdet, og det omhandler diskrimination i bredere forstand, herunder også diskrimination på grund af religion eller anden overbevisning, handicap, alder og seksuel orientering. I forhold til beskæftigelse og erhverv omhandler direktivet følgende:

- a) betingelserne for adgang til beskæftigelse, selvstændig beskæftigelse og erhverv (herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår uanset arbejdsområde og på alle niveauer i det faglige hierarki, herunder forfremmelser).
- b) adgang til alle typer og alle niveauer af erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, omskoling og erhvervsorientering, herunder praktisk erhvervs erfaring.
- c) i arbejdsvilkårene, herunder afskedigelser og løn.
- d) i medlemskab og / eller deltagelse i en organisation af arbejdstagere eller arbejdsgivere eller enhver organisation, hvis medlemmer har et bestemt erhverv, herunder de ydelser, der ydes af sådanne organisationer.

Begge direktiver definerer indholdet af diskrimination (direkte / indirekte diskrimination / chikane) og overfører bevisbyrden fra sagsøgeren til sagsøgte, som skal bevise for retten, at der ikke er sket en tilsidesættelse af ligestillingsprincippet. Dette er vigtigt, fordi offeret før vedtagelsen af disse direktiver skulle bevise, at de havde været udsat for diskrimination. Medlemsstaterne opfordres også til i deres nationale lovgivning at indføre foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte

arbejdstagerne mod uretfærdig behandling, hvis de modsætter sig diskrimination ("personfølgelse").

Endelig blev der i 2008 fremsat et forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligestilling af personer uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering på grundlag af følgende erklæring, som det fremgår af følgende skrivelse:

"Dette forslag er baseret på direktiverne 2000/43 / EF, 2000/78 / EF og 2004/113 / EF, der forbyder diskrimination på grundlag af køn, race eller etnisk oprindelse, alder, handicap, seksuel orientering, religion eller tro. Diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse er forbudt inden for beskæftigelse, arbejde og erhvervsuddannelse såvel som i ikke-beskæftigelsesrelaterede områder som social beskyttelse, sundhedspleje, uddannelse og adgang til varer og tjenesteydelser, offentlige boliger. Diskrimination på baggrund af køn er forbudt i de samme sektorer med undtagelse af uddannelse, medier og reklame. Men diskrimination på grund af alder, religion eller tro, seksuel orientering og handicap er kun forbudt inden for beskæftigelse, arbejde og erhvervsuddannelse."

Dette direktiv forsøger at udfylde hullerne i de eksisterende direktiver ved at udvide forbuddet mod diskrimination på grund af alder, religion eller tro, seksuel orientering og handicap på områder uden beskæftigelse som social beskyttelse, ydelser, uddannelse og adgang til varer og tjenesteydelser.

Endelig er det værd at nævne, at de 28 medlemsstater i Den Europæiske Union i december 2013 forpligtede sig til at gennemføre en række henstillinger, der var blevet foreslået af Europa-Kommissionen, for at fremskynde den økonomiske og sociale integration af romasamfundene. Dette er det første juridiske instrument, der vedtages på EU-plan for social integration af romaer og vedrører adgang til uddannelse, beskæftigelse, sundhedspleje og boliger.

2.5: Domme vedrørende diskrimination i den Europæiske Union

Med udgangspunkt i de to direktiver om bekæmpelse af diskrimination er en lang række retsafgørelser blevet truffet af de nationale domstole. For perioden 2004-2010 blev der anmeldt 250 vigtige retstvister. I de fleste tilfælde vedrører afgørelserne diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse (127), derefter kommer diskrimination på grund af alder (51), religion (46), handicap (28) og seksuel orientering (15). Denne differentiering af dommene (som vil blive omtalt i næste underafsnit), hvor diskrimination på baggrund af alder er mindre hyppigt forekommende, skyldes, at de nationale domstole behandler de fleste sager under det etniske ligestillingsdirektiv. Disse sager har derfor haft et bredere fokus end blot beskæftigelse, men også social beskyttelse, sociale privilegier, uddannelse, adgang til varer og tjenesteydelser, boliger og så videre. Ikke desto mindre er der tilfælde

af diskrimination på beskæftigelsesområdet (32) andre tilfælde af diskrimination, der mere specifikt vedrører adgang til varer og tjenesteydelser (21), uddannelse (17), social beskyttelse og social velfærd (4) boliger (15), incitament til racistiske forbrydelser eller hadsk tale (26) eller bredere forståelse af diskrimination på en række andre spørgsmål (12). De fleste tilfælde af diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse var relateret til ansættelsesprocedurer og klager fra ansøgere samt diskrimination med hensyn til løn, beskæftigelsesstatus og forfremmelse (Uyen Do, 2011).

2.6: EU Domstolens og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols bidrag til bekæmpelse af diskrimination

EU Domstolens (EF Domstolen indtil 2009) afgørelser, der bygger på EU's forfatningsmæssige traktater, det europæiske menneskerettigheds charter og de europæiske direktiver, udgør en parallel, men lige så vigtig institutionel ramme for bekæmpelse af diskrimination i det europæiske område.

Der er en opfattelse af, at grundlaget for begge anti-diskriminationsdirektiver fra år 2000 byggede på erfaringerne fra EF-Domstolens domme om ligestilling af mænd og kvinder i 1990'erne. Disse var kendetegnet ved en udvidet fortolkning af de relevante artikler i forfatningstraktaterne og direktiverne. Men selvom at der har været mange beslutninger vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder, har EF-Domstolens ikke baseret mange af sine domme på disse 2 direktiver. I perioden 2003 (som var fristen for at indføre direktivet i de nationale love) og indtil 2013 har der blot været nogle få: Tretten afgørelser i henhold til direktivet om ligestilling inden for beskæftigelse, mens kun en dom blev afsagt med baggrund i direktivet om etnisk ligestilling. For det meste berøres aldersdiskrimination (ni domme). "Mangold-dommen" fra 2005 (som udelukkede arbejdstagere over 52 år fra den beskyttende lovgivning for tidsbegrænsede kontrakter) var den første, der blev taget af EF-Domstolen i relation til direktivet om ligestilling inden for beskæftigelse. Dommen markerede en ændring i den europæiske retsorden i forhold til aldersdiskrimination i relation til pensionsalderen. Der var to domme fra EU-Domstolen om diskrimination vedrørende handicap, en enkelt der omhandlede diskrimination på grundlag af seksuel orientering og endelig en dom på baggrund af diskrimination på grund af etnisk eller racemæssig oprindelse (Uyen Do, 2011).

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, som er Europarådets organ og fører tilsyn med gennemførelsen af den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, har en lige så vigtig rolle, fordi dens retspraksis udfylder de huller der ikke er omfattet af direktivernes anvendelsesområde, og er årsagen til at der er udviklet en dialog med Den Europæiske Unions Domstol om komplementær beskyttelse af rettigheder. Det skal naturligvis bemærkes, at Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols indsatsområde er bredere,

fordi den også vedrører ikke-EU-medlemmer, der har ratificeret ECHR (European Charter of Human Rights). I øjeblikket er i alt 47 lande medlemmer af Europarådet (som først blev oprettet i 1949), og at være medlem er ensbetydende med at acceptere ECHR, selvom nogle af medlemslandene ikke har accepteret alle af de nye artikler, hvilket fremgår af ECHR revisionen fra 2000 (Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder og Europarådet, 2011).

Sagen "Eweida mod British Airways (2010)" er et godt eksempel. I 2006 bad British Airways deres medarbejder Nadia Eweida om at tildække et kors hun bar som smykke. Eweida blev sendt på ulønnet orlov efter at have nægtet at dække korset til, eller, alternativt, at blive omplaceret til et andet arbejde. Selskabets argument var, at hun bar korset over uniformen, og dermed overtrådte selskabets uniformsreglement. Nadia Eweida besluttede sig for at sige op, da denne overskridelse af uniformsreglementet ikke galt muslimer eller sikher, da det i disse tilfælde var praktisk umuligt at dække de religiøse symboler, som de bærer (turban i sikhernes tilfælde og slør for muslimske kvinders vedkommende). Virksomheden hævdede for sin del, at mens nogle religioner pålægger en at bære visse religiøse påklædningsgenstande, så er korset ikke obligatorisk for kristne. Selskabet nægtede at kompensere Eweida for de ubetalte orlovsperioder. I 2007 ændrede British Airways dog sin politik på området på grund af de reaktioner de blev mødt med, og meddelte, at det i fremtiden ville give medarbejderne mulighed for at bære symboler for deres religion. Sagen blev appelleret til Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i 2012. Her blev ikke blot selskabet men også i Storbritanien anklaget for ikke at sikre ansøgerens rettigheder. I 2013 afsagde Menneskerettighedsdomstolen dom til fordel for anklager i Eweida-sagen (og anerkendte ret til økonomisk kompensation), idet den lagde til grund at der have været en overtrædelse af ECHR-artiklerne. Begrundelsen for den ændrede afgørelse var, at British Airways ikke kunne havde sikret en rimelig balance mellem Eweida's religiøse overbevisning og firmaets politik for uniformering.

Da Europarådets indflydelsesområde begrænser sig til EU-medlemsstaterne, anses den europæiske menneskerettighedskonvention ofte for at være en del af den internationale institutionelle ramme. Dette vil vi undersøge nærmere i det følgende afsnit.

2.7. Internationale regler for bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet

De internationale regler på området består hovedsagelig af de Forene Nationers (FN) konventioner. Disse er bindende for de stater der har ratificeret dem, og har juridiske konsekvenser. FN-konventionerne om diskrimination (som er blevet accepteret af alle EU-medlemslandene) er følgende: Den internationale konvention om borgerrettigheder og politiske rettigheder (ICCPR), den

internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (ICESCR), konventionen om afskaffelse af alle former for racediskrimination (ICERD), konventionen om bekæmpelse af diskrimination af kvinder (CEDAW), konventionen mod tortur, CHARM konventionen om børns rettigheder (CRC) og endelig konventionen om Handikappedes rettigheder (UNCRPD). UNCRPD er den første konvention om FN's Menneskerettigheder, som er åben for mellemstatslige organisationer af regional karakter. Endelig suppleres de internationale institutionelle regler for bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet af den internationale konvention om ligeløn (1951) og den internationale konvention om diskrimination i beskæftigelse (1958), som er bindende for de stater, der har ratificeret dem.

MODUL 3: NATIONALE INSTITUTIONELLE RAMMER OG NATIONALE AKTØRERS INITIATIVER I FORHOLD TIL ANTI-DISKRIMINATION OG RESPEKT FOR MANGFOLDIGHED

FORMÅL

Formålet med dette modul er at gøre deltagerne familiære med den institutionelle ramme for bekæmpelse af diskrimination såvel som de handlinger der foretages af de organer der er ansvarlige for implementeringen af principperne for ligebehandling på arbejdspladsen. Dette gør deltagerne i stand til at anvende de tilgængelige værktøjer til at bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen.

3.1: Politikker og initiativer om diskrimination på arbejdsmarkedet på nationalt niveau

3.1.1. Cypern

På trods af ratificeringen af næsten alle internationale redskaber, mest bemærkelsesværdigt den internationale konvention om udryddelsen af alle former for racemæssig diskrimination, var det først i januar 2004, forud for dets optagelse i Europa Unionen, at Cypern vedtog specifik lovgivning³ om anti-diskrimination og racisme for dermed at omsætte Europa Unionens direktiver om anti-diskrimination og Rådets rammebeslutning 2008/913/JHA om bekæmpelse af bestemte former og udtryk for racisme og fremmedhad gennem kriminallovgivning. Derudover blev en ny lov⁴ vedtaget i 2011 for at omsætte Rådets rammebeslutning

³ Denne lovgivning rummer de følgende fire love: Lov om ligebehandling i beskæftigelse og erhverv fra 2004 (lov 58(I)/2004); Lov om ligebehandling (racemæssigt eller etnisk oprindelse) (lov 59(I)/2004); Lov om bekæmpelse af racemæssige og nogle andre former for diskrimination (Ombudsperson) (Lov 42(I)/2004); og Lov (Ændring) angående personer med handicap (lov 57(I)/2004).

⁴ Lov om bekæmpelse af særlige former og udtryk for racisme og fremmedhad igennem kriminallovgivning fra 2011 (Lov 134(I)/2011).

EXPECTED RESULTS

Efter lektion 2 vil deltagerne være bekendte med:

- ✓ Grækenlands generelle politik om anti-diskrimination og den nuværende lovmæssige ramme.
- ✓ sammenligne eller vurdere rollen for de enheder der er ansvarlige for implementeringen og supervisionen af ligebehandlingsprincippet.
- ✓ Reflektere over data fra disse enheders rapporter om diskrimination på det græske arbejdsmarked.

2008/913/JHA om bekæmpelse af særlige former og udtryk for racisme og fremmedhad gennem kriminallovgivning.

Disse love overholder, i vidt omfang, EU direktiverne, da de kriminaliserer racebaseret diskriminerende adfærd. Både i kontekst af beskæftigelse og erhverv og områderne dækket af Racedirektivet 2000/43/EC. De giver også ofre for forskelsbehandling ret til at søge kompensation og værner mod repressalier ved rapportering af diskrimination såvel som ved positive tiltag, der aldrig har været brugt hidtil.⁵ Selvom disse love inkluderer bestemmelser og redskaber til at bekæmpe racemæssig discrimination, er der en alvorlig mangel på implementering af disse love i Cypern.

Endvidere, med hensyn til migrationssystemet, gør de stærkt restriktive og diskriminatoriske strukturelle setup og administrative praksiser, at migrantarbejdere fra tredjeverdenslande per automatik bliver diskrimineret imod, da de i lov og praksis er ekskluderet fra direktivet om ligeværdig ansættelse. De basale rettigheder på arbejdsmarkedet om at skifte job eller arbejdsgiver er begrænset til yderst exceptionelle tilfælde og da kun ved administrationens absolutte diskretion. De er også ekskluderet fra basale arbejdsmarkedsrettigheder såsom arbejdsløshedsunderstøttelse og pension, selv når de har opfyldt Socialforsikringsfondens tidskrav.⁶ Cypriotiske regeringer er gentagne gange mislykkedes med at indgå bilaterale aftaler med nogen af migranternes oprindelseslande for at facilitere overførsel af deres pensionsrettigheder når de vendte hjem. Den følgende politiske udtalelse fra arbejdsmarkedsafdelingen udtrykker essensen af migrationssystemet, mens det på samme tidspunkt åbentlyst forsøger at afvise det diskriminerende regime for ansættelse og bosætning af TC migranter. *“Underskrivningen af bilaterale aftaler i helhold til beskæftigelse udgør ikke den cypriotiske regerings hovedpolitik. Faktisk er der et særligt fungerende system i Cypern, der muliggør beskæftigelse af arbejdskraft fra andre lande i verden, selvom EU-borgere prioriteres. Dette system sikrer beskyttelsen af udlændinge der arbejder i Cypern og garangerer betingelser for ligebehandling i overensstemmelse med Cyperns internationale forpligtelser.”⁷*

⁵ Det eneste område hvor staten nogensinde har brugt positive handlingstiltag op til nu er i relation til discrimination på grund af handicap.

⁶ For eksempel mange indvandrerarbejdere der har boet i Cypern i 10 eller 15+ år.

⁷ Beskæftigelsesafdelingen, Ministeriet for beskæftigelse, velfærd og social forsikring, http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlbilateral_en/dmlbilateral_en?OpenDocument

Derudover, er arbejdsmarkedet lige siden begyndelsen på indvandringen blevet opdelt og adskilt både horisontalt og vertikalt. Selvom tredjelandstatsborgere har lov til at arbejde i mange sektorer kan de kun gøre det som ufaglærte arbejdere. I øjeblikket, som et resultat af finanskrisen og den videre stramning af de restriktive migrationspolitikker, er de reelt set begrænset til private husholdningsaktiviteter og landbrug, dyreopdræt, fiskeri og skovbrug. Ifølge en arbejdsstyrkeundersøgelse 2015⁸, var 17.357 eller 96.12% ud af samlet set 18.050 personer ansat i husholdningsaktiviteter (hjemmearbejde) migranter fra tredjeverdenslande, med deres overvældende majoritet af kvinder (96%-97%), mens procentsatsen af tredjeverdenslande migranter var 14,61 % i landbrug/dyreopdræt, skovbrug og fiskerisektoren. I byggebranchen, som er en af de brancher der blev hårdest ramt af finanskrisen og plejede at ansætte mange tredjelandstatsborgere, er procentsatsen faldet til under 6%.

Inklusion af migrantarbejdere og beskyttelse mod diskrimination

Det skal indledningsvist fastslås at kollektive aftaler i Cypern generelt er begrænsede i forhold til bekæmpelse og/eller promovningen af anti-diskrimination på arbejdet, på ethvert grundlag.⁹

Tvært imod, indholder de fleste kollektive overenskomster i mange tilfælde diskriminerende bestemmelser i ansættelseskontrakten som for eksempel at arbejdsgiveren *“Skal trække fagforeningsabonnementet fra arbejderen som fastsat i den relevante kollektive overenskomst. Arbejdsgiveren skal fordele mængden af fratrukkede abonnementer ligeligt mellem fagforeningerne.”*¹⁰ Med andre ord, migranter fra tredjeverdenslande, bliver ikke engang spurgt

⁸ Cypren Statistisk Service (CYSTAT), *arbejdsstyrkeundersøgelse 2015*, 08/07/2016. Tilgængelig på http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_31main_en/labour_31main_en?OpenForm&sub=1&sel=2

⁹ Se for eksempel, Yannakourou, M. and Soumeli, E., *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1990-2014, National Report – Greece and Cyprus*, tilgængelig på http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/matina_yannakourou.pdf; Papadopoulou, A., *Gender Equality and Collective Agreements* (in Greek), June 2018, tilgængelig på <http://c-adm.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/cyprus/i-isotita-gynaikon-andron-stis-sylogikes-symvaseis-ergasias>; Papadopoulou, A. and Soumeli, E., *Gender equality lacking in collective agreements*, Eurofound, tilgængelig på <https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/gender-equality-lacking-in-collective-agreements>

¹⁰ Department of Labour Relations, *Collective Agreements – Electronic Registry*, tilgængelig på http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page11_gr/page11_gr?OpenDocument; *Employment contracts*, tilgængelig på

hvilken fagforening de foretrækker at være medlem af eller om de overhovedet vil være medlem af en fagforening. En undtagelse af denne generelle trend kan findes i den kollektive overenskomst for hjemmeplejen, der siger at *“for ikke-kypriotiske arbejdere, skal der fratrækkes 1% og betales til en fagforening efter eget valg. Hvis han / hun ikke angiver hans / hendes valg, vil beløbet blive udbetalt i forhold til fagforeningerne, der underskriver denne aftale.”* En anden bemærkelsesværdig undtagelse er, at uanset dets noget begrænsede omfang, siger den følgende antidiskriminationsbestemmelse i den kollektive overenskomst i byggebranchen at: *“Fagforening, religion, race og politisk overbevisning ikke må udgøre grundlag for afskedigelse og må ikke begrunde diskrimination af ansatte .”*

Migrantarbejdstagere fra tredjelande er omfattet af kollektive overenskomster og skal derfor nyde de samme rettigheder som cyprioter og andre EU-borgere. Ikke desto mindre er de underlagt diskriminerende arbejdsvilkår, der foreskrives og reguleres af migrationssystemet og politikker såvel som ansættelseskontrakten. Eksempler på disse er: Begrænset ansættelsesperiode, opsigelse af beskæftigelse af grunde, der ikke anvendes på cyprioter og andre EU-borgere og dermed opsigelse af deres opholds- og beskæftigelsestilladelser og udvisning. Blandt andet bliver deres ansættelsesforhold opsagt, hvis de "er fundet skyldige af en domstol i forbrug af alkoholholdige drikkevarer [...] eller pengespil, [...] eller er fraværende i mere end en måned på grund af sygdom, der ikke skyldes ulykker."¹¹

Situationen for to kategorier af migranter, indenlandske arbejdstagere og dem, der arbejder inden for landbrug og dyreopdræt, som i øjeblikket udgør størstedelen af migranter fra tredje verdenslande, er langt værre, som det fremgår af de forskellige ansættelseskontrakter. Til at begynde med har begge kategorier faste lønninger, der ligger langt under minimumslønnen (€ 309 netto / € 460 brutto og € 374 netto / € 455 for henholdsvis husarbejdere og landbrugsarbejdere). Det bemærkes, at husarbejdernes arbejds løn var den første til at blive skåret i juni 2013 efter redningsplanen og pålæggelse af lønnedskæringer på tværs af hele økonomien. De diskrimineres også med hensyn til antallet af helligdage, de har ret til: 9 og 10 dage for hushjælp og landbrugsarbejdere, sammenlignet med 15-16 dage for arbejdere i alle andre sektorer. Indenlandske arbejdstagere diskrimineres også,

<http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Εργασία%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

¹¹ *Generel ansættelseskontrakt*, tilgængelig på

<http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Εργασία%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

da de ikke har ret til overarbejde, uanset den meget længere tid, de fleste arbejder, end de 42 timer, der er fastsat i deres kontrakt. Og de har heller ikke ret til den trettende løn, hvilket er en udbredt arbejdsrettighed på Cypern.

Det er også vigtigt, at de er udelukket fra at tiltræde fagforeninger, fordi ifølge deres kontrakt "*skal arbejderne ikke engagere sig, bidrage eller på nogen måde direkte eller indirekte deltage i enhver politisk handling eller aktivitet i løbet af hans ophold i Cypern.*" Derudover skal det understreges, at husarbejdere også er udsat for flere typer diskriminationer på grund af køn og ud over migrationsstatus, etnicitet, race, religion eller enhver form for mangfoldighed. Da kvinder, der arbejder og lever inden for rammerne af deres arbejdsgivers private hjem, som er fritaget for arbejdskontrol og -beskyttelse, er sårbare over for arbejdsgiverens luner og absolutte kontrol, er mange af dem udsat for ekstreme krænkelse af deres arbejds- og menneskelige rettigheder. Herunder trusler og tilbageholdelse af deres pas og andre personlige dokumenter, psykisk og fysisk vold, herunder seksuel chikane og voldtægt.

Migranter fra tredje verdenslande er undtaget fra adgang til folkesundhedssystemet og velfærdsydelser. For lægehjælp er de forpligtet til at påtage sig sygesikring gennem private forsikringselskaber, som i de fleste tilfælde er utilstrækkelige og ikke dækker alvorlige sygdomme og dyre behandlinger. Pap-testen gives for eksempel gratis til alle kvinder på Cypern, undtagen migrantkvinder fra tredje verdenslande. Forsikringspræmien udbetales ligeligt af arbejdsgiveren og arbejderen.

EU-migranter, flygtninge og asylansøgere skal have fri adgang til folkesundhedssystemet. Den nuværende regering har imidlertid ændret lovgivningen om adgang til sundhedspleje og derved begrænset disse gruppers adgang. Da flygtninge meget ofte er arbejdsløse, har disse politikker haft en direkte negativ indvirkning på deres ret til fri sundhedspleje. Derudover er der i dette område også mange problemer med diskriminerende og ydmygende behandling fra medicinsk og paramedicinsk personale.

3.2.2. Grækenland

I almindelighed er Grækenlands politik inden for bekæmpelse af diskrimination og fremme af ligebehandling (bortset fra kønslighedspolitikker der indtil da havde den dominerende position) indarbejdet i den græske lovgivning 3304/2005, hvor igennem de vigtigste europæiske direktiver om

diskrimination blev indarbejdet i den græske lov: direktivet om racelighed og direktivet om ligebehandling i ansættelse. Med denne lov blev:

- Definitioner af grundlæggende former for diskrimination (direkte og indirekte diskrimination, chikane) defineret og introduceret i græsk lovgivning.
- Et beskyttelsesnet for ofrene dannet, da bevisbyrden nu overføres til den anklagede. Med andre ord kræves det ikke af offeret at bevise over for retten at de er blevet diskrimineret i deres arbejde, men den anklagede skal bevise sin uskyld.
- Nye organer (f.eks. Justitsministeriets ligestillingskommission) oprettet, og omfanget af intervention fra eksisterende organer [Ombudsperson, Arbejdstilsynet] udvidedes;
- Endelig lægges der særlig vægt på den sociale dialog (gennem den Økonomiske og Sociale Komite) samt til samarbejde med ikke-statslige organisationer.

Det ser imidlertid ud til at "siden vedtagelsen af lov 3304/2005 har der ikke været nogen omfattende anti-diskriminationsstrategi i Grækenland. Politiske indgreb er begrænset til lovændringer, hovedsagelig vedrørende indvandring samt interventioner medfinansieret af Europa Unionen. For at udvikle en integreret strategi er det nødvendigt at indarbejde princippet om "mainstreaming af anti-diskrimination" i alle politikker (Balouros og Chrysakis, 2012: 140).

Under alle omstændigheder betragtes ombudspersonens interventioner som positive. Modsat de to andre institutioners promovering af ligebehandling i den offentlige administration, er ombudspersonen blevet etableret som en troværdig og effektiv institution i den offentlige bevidsthed, og antallet af ofre, der diskrimineres imod, er stort. Offentliggørelsen af årsrapporterne fra ombudspersonen og den Økonomiske og Sociale Komite har til formål systematisk at identificere forskelsbehandling på alle områder (herunder beskæftigelse). Samarbejdet mellem ikke-statslige organisationer og ombudspersonens kontor samt den Økonomiske og Sociale Komite også overvejes som et positivt skridt i retning af større bevidsthed.

Spørgsmålet er selvfølgelig om forudsætninger for at sikre at princippet om ligebehandling er til stede eller ej i den nuværende økonomiske situation og i lyset af udviklingen på det græske arbejdsmarked. Og, om den på den anden side garanterer at ligebehandling er en prioritet blandt arbejdsløshedsrater og de ændringer der sker i arbejdsforhold. Der er en bekymring for at et hvert fremskridt på ligebehandlingsområdet vil blive tabt under finanskrisen, som Ombudspersonen udtrykker i en nylig rapport (2014).

Den græske institutionelle ramme for anti-diskrimination

Beskyttelsen mod diskrimination og promovningen af ligebehandling i Grækenland er hovedsageligt et resultat af indarbejdelsen af de relevante europæiske direktiver.

Selvfølgelig er der i den græske forfatning et antal artikler der beskytter sociale og individuelle rettigheder (beskyttelse af den menneskelige værdighed, princippet om lighed, religionsfrihed, ret til at arbejde og ligeløn for arbejde af lige værdi, ægteskab, moderskab, barndom, handicap, etc.), og som er underlagt princippet om ligebehandling. Disse er artikler af generisk karakter og har et fravær af en specific institutionel ramme for beskæmpelsen af diskrimination. Samtidig er individer og udsatte grupper ikke effektivt beskyttet.

Dette juridiske tomrum er omfattet af lov 3304/2005, som i den græske lovgivning omsætter de to grundlæggende europæiske direktiver om bekæmpelse af forskelsbehandling: direktivet om racemæssig lighed og direktivet om ligestilling i ansættelse. Efter lov 3304/2005 er den institutionelle ramme for ikke-formelle og ikke-specifikke former for forskelsbehandling (på grund af race eller etnisk oprindelse, alder, handicap, seksuel orientering, religiøse eller andre overbevisninger).

Bestemmelserne i denne lov forsøger at bekæmpe fænomenerne af både direkte og indirekte diskrimination, yder særlig selvbeskyttelse mod chikane og diskriminerende instruktioner.

Som en lov, der grundlæggende omfatter bestemmelserne i begge direktiver, dækker ligebehandlingsprincippet adskillige områder: a) betingelser for adgang til beskæftigelse og arbejde; b) adgang til alle former for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse og omskoling, herunder erhvervelse af praktisk erhvervs erfaring; c) arbejdsvilkår og arbejdsbetingelser; d) medlemskab og deltagelse i en organisation af arbejdere eller arbejdsgivere, eller enhver organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de ydelser, der ydes af sådanne organisationer; e) social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje f) sociale ydelser; g) uddannelse; h) adgang til goder og tjenester, der er tilgængelige for offentligheden og til tilgængeligheden heraf, herunder bolig.

Denne lovgivning udelukker sager hvor forskelsbehandling på baggrund af nationalitet har fundet sted, uden forbehold for bestemmelserne om tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med hensyn til deres retslige status osv. På fordelssiden i forhold til diskrimination baseret på etnisk oprindelse, sameksisterer anti-diskriminationspolitikker med reguleringer der bestemmer migrantionspolitikkerne i landet og bestemmelserne angående opholdstilladelse, arbejde mm. for

tredjeverdensborgere. Eksklusionen af nationalitet fra baggrundende for diskrimination hvori lov nr. 3304/2005 refererer, tillader direkte eller indirekte diskrimination af migranter, netop på grundlag af deres nationalitet.

Givet at det, blandt andet, var målet for begge europæiske direktiver at etablere specialiserede institutioner på nationalt niveau der bekæmper diskrimination, etablerer denne lov en beskyttende funktion, med vægt på den medierende rolle hos specifikke offentlige organer, involveringen af civilsamfundet, såvel som en styrkelse af den institutionelle sociale dialog. Mere specifikt promoverer denne lov princippet om ligebehandling ved tre organer: Ombudspersonen, Arbejdstilsynet (SEPE) og Justitsministeriets ligebehandlingskomité. Samtidig lægges der vægt på de roller der spilles af den Økonomiske og Sociale Komites (ESC), såvel som af ikke-statslige organisationer der er aktive i kampen mod diskrimination.

Men, som nævnt i ombudspersonens rapport: "I den normale lovgivningsmæssige praksis i de græske statsinstitutioner, tilføjer teksten til integration meget lidt til de allerede eksisterende regulative rammer i de to fællesskabsdirektiver.

Ombudspersonens rolle

På grundlag af lov 3304/2005, promoverer ombudspersonens kontor princippet om ligebehandling og griber ind i tilfælde, hvor dette princip krænkes af offentlige ydelser, mens følgende lovgivning markant forbedrer ombudspersonens rolle. Ifølge denne lov er det blandt andet ombudspersonens ansvar at beskytte og promovere barnets ret og promovere princippet om ligebehandling af alle personer uden diskrimination på baggrund af race, etnicitet, religion eller anden overbevisning, alder, handicap eller seksuel orientering. Ombudspersonens beføjelser omfatter ikke sager relateret til den administrative status af offentlige tjenestemand bortset fra sager hvor ombudspersonen agerer som promovator af princippet om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse, religiøs eller anden overbevisning, alder, handicap eller seksuel orientering. Desuden erhverver Ombudspersonens kontor, ud over sin rolle som mægler i individuelle tilfælde af klager, en bredere undersøgende og medierende rolle. Det udfører forskning, udgiver særlige rapporter om implementeringen og promoveringen af ligebehandling og øge bevidstheden blandt administrationen og statslige myndigheder med hensyn til ligebehandling.

Udover lov 3488/2006, der i græsk lov indarbejder det europæiske direktiv 2002/73 / EF 2002 om anvendelse af ligebehandlingsprincippet med hensyn til adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og promovering af arbejdsvilkår, udvider ændringen af lov 3896/2010, ombudspersonens rolle i sager

om ligebehandling af mænd og kvinder på beskæftigelsesområdet både i den offentlige og private sektor (i samarbejde med SEA).

Lov 3996/2011 (om reformen af Arbejdsinspektørernes Korps, sociale sikkerhedsregulationer og andre bestemmelser) udvider endvidere ombudspersonens ansvarsområder (i forhold til den tidligere lov 3304/2005) til overvågning af ligebehandling af handicappede og HIV-positive personer; rådgivning til arbejdsgivere og arbejdere om vilkårene for ligebehandling og sikrer, at alle arbejdsgivere gennemfører alle rimelige tilpasninger og foranstaltninger for at sikre, at personer med handicap har adgang og fastholdes i arbejde samt kan deltage i erhvervsuddannelse.

Men, siden den allerførste ligebehandlingsrapport (i 2005) har den uafhængige autoritet fremhævet problemerne i lovens gennemførelse grundet forskellige opfattelser af de tre organer der promoverer ligebehandling og ikke-institutionaliseringsmulighederne givet på grund af loven. Som pointeret i Ombudspersonens særberetning for 2010, forhindrer opdelingen af anti-diskrimineringskompetencerne i tre organer (Ombudsperson, SEPE, Ligebehandlingskomité), hvoraf to ikke er uafhængige, en omfattende monitorering af diskrimination på det græske arbejdsmarked og koordinering af handlinger for promovering og implementering af ligebehandling. På den anden side finder den uafhængige autoritet, at indgriben ofte ikke er begrænset i henhold til lov 3304/2005, da arbejdstilsynet har en bredere rolle i beskyttelsen af individuelle rettigheder, og den kan gribe ind i tilfælde af diskrimination, der ikke er omfattet af lov N.3304 / 2005, og giver større beskyttelse til personer, der står over for diskrimination (Ombudsperson, 2005).

Arbejdskontrolorganet og discrimination på arbejdsmarkedet

Arbejdstilsynet, som arbejder inden for beskæftigelse og arbejde, griber ind i tilfælde af overtrædelse af princippet om ligebehandling af faktiske og juridiske personer i privatret, mens enhver klage indleveres til de lokale tilsynsafdelinger. Hvis princippet overtrædes, fungerer Arbejdstilsynet som mægler mellem arbejdsgiver og arbejdstager for at finde et kompromis, og det har beføjelse til at pålægge arbejdsgiveren en bøde. Desuden kan APR offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger vedrørende anti-diskrimination.

Ud over lov nr. 3488/2006 (som i henhold til græsk lov inkorporerer EU-direktiv 2002/73 / EF 2002 om anvendelse af ligebehandlingsprincippet for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og fremme af arbejdsforhold), ændret ved lov 3896 / 2010 modtager de territoriale arbejdsinspektører klager vedrørende diskrimination og underretter straks ombudspersonen om dette.

Lov 3996/2011 (Reformering af Arbejdstilsynets Korps, Sociale Sikkerhedsreguleringer og andre bestemmelser) udvider SEA's ansvar, som nu skal overvåge overholdelsen af ligebehandling af personer med handicap, herunder HIV-positive, og give råd til arbejdsgivere og arbejdstagere om vilkårene for ligebehandling, samt sikre at arbejdsgiverne foretager alle rimelige tilpasninger, hvor det er relevant. Især for at sikre adgang til og fastholdelse af personer med handicap på arbejdspladsen og deres deltagelse i erhvervsuddannelse.

I praksis "mislykkes" APA imidlertid, hvilket gentagne gange påpeges i ECC's årsrapport om anvendelsen af ligebehandlingsprincippet, "med at udarbejde og forelægge en rapport om diskrimination på arbejdsmarkedet." SEA - ifølge ESC - tillægger manglen på en henvisning i forbindelse med anvendelsen af ligebehandling i sine årlige aktivitetsrapporter en fuldstændig mangel på klager. Ifølge ESC er denne manglende rapportering af relevante data fra SEA imidlertid relateret til både utilstrækkelige informationer (hvad angår APR'er) til borgere om deres rettigheder og klager samt utilstrækkelig registrering og undertrykkelse af fænomenerne ulige behandling på arbejdspladsen (ESC, 2009).

Andre institutionelle initiativer til fremme af inkluderende politikker

Ligebehandlingskommissionen er et af de organer, der er ansvarlige for gennemførelsen og overvågningen af ligebehandlingsprincippet. Denne Kommission er, i henhold til lov 3304/2005, knyttet til justitsministeriet og består af justitsministerens generalsekretær som formand, fire medlemmer og to suppleanter. Kommissionen skal konstitueres på baggrund af en afgørelse fra justitsministeren. Medlemmer af Kommissionen er personer med et højt niveau af videnskabelig uddannelse eller erhvervs erfaring, især på områder, der er relevante for Kommissionens mission. Medlemmernes embedsperiode er tre år.

Ligebehandlingskomiteen intervernerer i tilfælde af brud på ligebehandlingsprincippet, hvis det krænkes af juridiske eller faktiske personer i henhold til privatret. Især indenfor social beskyttelse, sociale ydelser, uddannelse, adgang til goder eller ydelser og bolig. Dets ansvar er som følger: a) overvåge forsoning i tilfælde af klage over overtrædelse af ligebehandlingsprincippet; b) afgøre, om forligsproceduren fejler. Hvis overtrædelse mistænkes, skal rapporten sendes til anklageren for strafferetten; c) at udtrykke en holdning på eget initiativ eller på anmodning af justitsministeren eller myndigheden, indenfor dets kompetence om brud på ligebehandlingsprincippet i tolkningen af de lovmæssige bestemmelser; d) at udarbejde rapporter om gennemførelsen og promoveringen af princippet om ligebehandling. Disse beføjelser udøves af Kommissionen gennem en undersøgelse og

efterforskning (vidnernes undersøgelse, evnen til at anmode om oplysninger og dokumenter fra enhver myndighed). Dets rolle kan derfor betragtes som rådgivende and revision (ESC, 2009).

I praksis er det dog som nævnt i ESC-rapporten: "... Ligebehandlingskommissionen erkender, at den hidtil har modtaget meget få klager, og det arbejde, den har udført siden etableringen er lig nul. Den indlysende grund er forvirring eller direkte udvidenhed i offentligheden vedrørende dets rolle og effektivitet. Interessenter kender og stoler for eksempel på ombudspersonen, der som en institution er veletableret i deres bevidsthed, men de kan ikke forstå Ligebehandlingskommissionens rolle" (ESC, 2009: 17).

Vurderingen af kompetence organer til fremme af princippet om ligebehandling med hensyn til diskrimination på det græske arbejdsmarked

En vigtig kilde til information om diskrimination i Grækenland er de sager, som ombudspersonen tager op, og præsenteres i årsrapporterne fra 2005 og fremefter. I forbindelse med diskrimination på arbejdspladsen observeres følgende (Ombudsperson, 2010 og 2012):

Aldersdiskriminering forekommer med høj frekvens og ofte cikanerende ansættelsesprocedurer. I de seneste år er klagerne blevet reduceret, hvilket sandsynligvis skyldes suspendering af rekruttering og udnævnelser til den bredere offentlige sektor og den heraf følgende begrænsning af jobopslag. Generelt blev det imidlertid i de tilfælde, der blev undersøgt af den uafhængige myndighed, konstateret at aldersdiskrimination er forbundet med funktioner som sundhed, kondition og udholdenhed, tilgængelighed eller tilpasningsevne. Derfor er udelukkelsen af ældre fra de relevante personaleudvælgelsesprocedurer baseret på den generelle overbevisning om, at disse mennesker ikke har for eksempel fysisk kondition og udholdenhed, eller at de ikke er så tilgængelige og omgængelige med yngre mennesker.

Klager over diskrimination på grund af handicap på arbejdspladsen og beskæftigelse er faldet de sidste to år (efter 2010 hvor der var flere). Denne reduktion er ifølge Ombudspersonen ikke så meget relateret til en forbedring af virksomhedernes og de offentlige tjenesters holdning til handicappede arbejdstagere, men mere til disse menneskers utilstrækkelige oplysninger om deres rettigheder og mulighederne for opsigelse.

Klager om diskrimination på grund af seksuel orientering (og ikke kun på arbejde) er næsten ikke-eksisterende, hvilket også gælder for diskrimination på grund af religiøs eller anden overbevisning. Ifølge Ombudspersonen betyder manglen på klager over diskrimination på grund af seksuel orientering ikke, at disse diskriminationer ikke eksisterer. Tværtimod afslører det, at ofrene for denne form for diskrimination har en intensiv tøven med at afsløre følsomme spørgsmål om deres personlige og sociale liv og at bære de omkostninger (faglige, psykologiske osv.), som enhver klage kan medføre (Ombudsperson Borgeren, 2010).

Hvad angår kønsdiskrimination er der en forværring af uligheder på bekostning af kvinder midt i den økonomiske krise. Ifølge Ombudspersonens rapport fra 2012 om "Køn og Arbejdsrelationer", er der på trods af at krisen rammer arbejdere som helhed, forskelle i behandlingen af begge køn, på bekostning af kvinder, selv under graviditet og moderskab. Dette bekræftes også af de overtrædelsessager, som SEA har rapporteret om i forhold til ligestilling mellem mænd og kvinder. Og i dette tilfælde var de fleste klager relateret til graviditet og fødselsstadier for arbejdende kvinder.

3.2.3. Italien

Det europæiske direktiv for racelighed 2000/43/EK og direktivet for lighed i ansættelse 2000/78/EK blev indarbejdet i italiensk lovgivning ved lovdekret nr. 215 "Implementeringen af direktiv 2000/43/EC om ligebehandling mellem personer uanset racemæssigt eller etnisk baggrund" og lovdekret nr. 216 "Implementeringen af direktiv 2000/78/EC om ligebehandling i ansættelse og beskæftigelse", begge dateret til 9. juli, 2003. De to direktiver etablerer følgende områder for anvendelse af ligebehandling: a) adgang til ansættelse, både autonomt og afhængigt, inklusiv udvælgelseskriterier og rekrutteringsbetingelser; b) beskæftigelse og arbejdsbetingelser, inklusiv karriereudvikling, vederlag og betingelser for afskedigelser; c) adgang til alle typer og niveauer af vejledning og erhvervsuddannelse, opkvalificering og fastholdelse, inklusiv praktikophold; d) medlemskab af og aktiviteter inden for arbejdstagerorganisationer, arbejdsgiverorganisationer eller andre professionelle organisationer og ydelser fra sådanne organisationer. Til disse områder tilføjer lovdekret nr. 216 andre områder: e) social beskyttelse, inklusiv social sikring; f) sygesikring; g) social ydelse; h) uddannelse; i) adgang til to goder and tjenester, inklusiv bosætning. Begge dekretter definerer beskyttelsen af individer mod diskrimination, både direkte og indirekte, og definerer også diskrimination chikane og alle former for adfærd der krænker en persons værdighed eller skaber et intimiderende, fjendtligt, nedværdigende og stødende klima. De indikerer også måder hvorpå en person der er offer for

diskrimination eller organer og organisationer der har fået fuldmagt til at handle på vegne af ofre, kan indsende en opkrævning til myndighederne.

I dekret nr. 215 hedder det at Formandskabet for ministerrådet – Afdelingen for lige muligheder, har etableret et register over organisationer og organer der udfører aktiviteter til bekæmpelse af diskrimination og fremme af ligebehandling. Registeret angiver de måder, hvorpå institutioner og foreninger kan tilmelde sig i dette register. Det forklarer også i dekretets artikel 7, at institutionen, igen på premierministerens kontor - ligestillingsafdelingen, under Præsidiets mod racediskrimination, UNAR (nationalt kontor mod racediskrimination) også angiver sine opgaver. Lovdekret nr. 216 ændrer imidlertid også artikel 15 i lov nr. 21 ved gennemførelse af det europæiske direktiv 2000/78 / EF. 300, 20. maj 1970 "Statut for arbejderens rettigheder", der definerer ugyldige handlinger, der diskriminerer arbejderne, ikke kun på grund af deres køn - et spørgsmål, der allerede er nævnt i 1970-loven - men også på grund af handicap, alder, seksuel orientering eller politisk overbevisning.

En yderligere ændring af denne artikel blev derpå lavet i 2012: På baggrund af denne ændring er det nu også ugyldige handlinger at diskriminere på grundlag af religiøse tilhørsforhold, race eller sprog. Begge lovgivningsmæssige afgørelser bekræfter dog behovet for ikke at være i strid med lov nr. 286/1998, "Konsolideret lov om migrantforanstaltninger og udlændinges status", ændredes derefter i 2002 ved lov nr. 189 "Ændringer af lovgivningen om indvandring og asyl". I den sammenfattende rapport om de aktiviteter, som Kommissionen har udført af det italienske deputeretkammer, påpeges det, at Italien i modsætning til andre europæiske lande har valgt ikke at slå de to direktiver sammen, men at udstede to forskellige lovdekreter. Dette valg er blevet kritiseret, fordi nogle siger, at det har ført til "en række beskyttelsesforskelle mellem personer der diskrimineres på grund af race og etnicitet og personer, der diskrimineres på grund af religion, tro, handicap, alder og seksuel orientering". For at fjerne diskrimination og at gennemføre ligebehandlingsprincippet, begrænset til forskellen mellem mænd og kvinder for adgang til beskæftigelse, uddannelse og erhvervsfremme og arbejdsvilkår, blev der i 2005 også udstedt lovdekret nr. 145 af 30. maj 2005 om gennemførelse af Europa Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73 / EF. Dette lovdekret indkodede begreberne seksuel chikane og chikane på grund af køn på arbejdspladsen og angav, hvordan man kan handle mod sådanne handlinger.

Selvom kun dekret nr. 215 udtrykkeligt angiver spørgsmålet om race og etnicitet i titlen, mens dekret nr. 216 nævner etnisk oprindelse og ændrer "arbejderens rettigheder", ser det ud til, at de fleste af anbefalingerne om ligebehandling på arbejdspladsen er rettet mod alle arbejdere, hvis de regelmæssigt bor i Italien. På trods af tilstedeværelsen af specifik lovgivning om ikke-diskrimination er det dog muligt at angive mindst to kritiske punkter. Det første er vanskeligheden ved at handle imod diskrimination baseret på race, etnicitet eller nationalitet både i den private og den offentlige sector.

Faktisk, især i den private sektor, gør arten af den italienske økonomi baseret på små og mellemstore virksomheder eller på hjemmearbejde det vanskeligere at overvåge diskriminationsituationer. Endnu mere kompliceret, og næsten umuligt, er det at overvåge situationer med diskrimination i sort arbejde. Denne overvågningsaktivitet bør især udføres af UNAR, som via det nationale netværk af antidiskriminationscentre (NEAR) bør opdage tilfælde af forskelsbehandling i hele landet, og ikke kun på arbejdspladsen.

Det andet spørgsmål, som nu delvis er vedtaget, vedrører manglende adgang til beskæftigelse i stillinger i den offentlige sektors for ikke-italienske borgere. Tilfælde af forskelsbehandling i forbindelse med adgang til beskæftigelsesmuligheder og uddannelse baseret på statsborgerskab har fundet sted inden for sundhedssektoren, transport og unges adgang til civil tjeneste. I sundhedssektoren har der været episoder, hvor personer af udenlandsk oprindelse ansat i midlertidige ansættelseskontrakter er blevet nægtet muligheden for at deltage i ansættelsesprocedurer for stillinger med åbne kontrakter. På samme måde forhindrede Miljøstyrelsen i Milano i 1931, ved at anvende en forordning fra 1931, en marokkansk statsborger der havde været bosiddende i Italien i flere år, i at præsentere sit CV for at deltage i en ansættelsesrekruttering.

Bekæmpelsen af disse diskriminationer er hovedsageligt gennemført af fagforeninger og organisationer i tredjeverdenslande, som gennem retssager er lykkedes med at sikre, at forskellen i beskæftigelsesforholdene - i dette tilfælde adgang til arbejde – der på grundlag af nationalitet betragtes som diskriminerende, at sikre ansættelse af personer der uretmæssigt blev udelukket fra ansættelsesprocesser. Også takket være det pres, der udøves af fagforeninger og den tredje sektor, med lov nr. 97/2013 i forbindelse med gennemførelsen af direktiv 2004/38 / EF om EU-borgere og deres familiemedlemmers ret til fri færdsel og bopæl, blev muligheden for adgang til arbejde i den offentlige administration (undtagen militære roller) endelig udvidet til borgere af tredjeverdenslande med langvarig opholdstilladelse.

Aspekter på arbejdsmarkedet, der fremmer inklusionen af migrantarbejdere og deres beskyttelse mod diskrimination

Selvom udenlandske arbejdstagere i lang tid har været i det italienske erhvervsliv og økonomiske miljø, har de sjældent CCNL'er (nationale kollektive arbejdsaftaler), indført som specifikke foranstaltninger vedrørende inddragelse og beskyttelse af migranter mod diskrimination. Ellers er det muligt, at sådanne indikationer kan indgå i en forhandling på græsrodsniveau. Denne form for forhandling, ifølge

fagforeningsaftalen den 28. juni 2011, kan fravige visse aspekter af bestemmelserne i de nationale aftaler. Disse undtagelser er begrænset til visse industrier og kun til udstedelse af tjenester, tidsplaner og tilrettelæggelse af arbejdet (Lai 2011). Manglen på specifikke indikationer skyldes hovedsagelig, at der på grund af den store erhvervsseparation af udenlandske arbejdstagere, hvor få sektorer er involveret i beskyttelsen af de særlige interesser for denne kategori af arbejdere (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

Endvidere, er det ikke meget opmærksomhed der bliver givet til nogle specifikke behov hos migranter, som muligheden for at pånå længere ferier, adgang til bederum, deltagelse på italienske sprogkurser. Stadig, er der begrænset fokus på bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen. Overenskomstaftaler fokuserer hovedsageligt på mere generelle sager såsom lønninger, arbejdstid, personalestøtte etc. og undgår dermed utilfredshed og sammenstød med de italienske arbejdere. Analyser af CCNLs ved Ambrosini, De Luca Pozzi (2016) viser at generelt, er det de sektorer med den højeste forekomst af udenlandske arbejdere er dem, der har medtaget regler til fordel for indvandrere i den nationale aftale, selv om de ofte er tænkt som tværgående regler gældende for alle arbejdstagere. Et eksempel på disse regler er muligheden for at opspare feriedage over flere år, der findes i CCNL 2007 for hjemmearbejdere, 2010 CCNL for rengøringsindustrien og for frisør-, æstetik-, tatoverings- og piercing-håndværksvirksomheder, CCNL 2014 for turisme og handel, CCNL 2010-2013 for naturstenindustrien, i CCNL 2013 for metalarbejdere i CCNL 2010-2012 for bageriarbejdere, og CCNL 2012 for fødevarerindustrien. Kun i 2013-kontrakten for arbejdere i handel, distribution og service er der en eksplicit henvisning til udenlandske arbejdere.

I samme CCNL samt i den for transport, varer og logistik i 2011, er der også eksplicit inkluderet muligheden for at "fremme initiativer rettet mod integration, lige muligheder og uddannelse" på grund af den stigende tilstedeværelse af udenlandske borgere i sektoren. Et andet eksempel på foranstaltninger målrettet isæ inklusionen af migranter, er muligheden for at erstatte søndag med en anden fridag i tilfælde af anden religiøs tro: dette aspekt er dækket af CCNL for husarbejdere.

Et andet aspekt der skal facilitere inklusionen af migranter er inklusionen af regler i CCNL for rengøring, forfaldende arbejde, og i CCNL for landbrugsarbejdere, som giver migrantarbejdere muligheden for at bruge retmæssige timer på studier og deltagelse i læsekurser. CCNL for byggefirmaer foreskriver endda at firmaer skal sende deres udenlandske arbejdere på FORMEDIL (National institution for uddannelse og træning i byggebranchen) for at blive tilfredsstillende trænet, mens 2010-2013 CCNL for skovbrugindustrien specificerer behovet for sprogræning for migrantarbejdere. Det er interessant at bestemmelserne i 2010 CCNL for kooperativer og landbrugskonsortier siger at parternes forpligtelse

til at *"løse problemerne med social integration (boliger, transport osv.) af ikke-EU-arbejdere er i overensstemmelse med indvandringslovgivningen"*.

Derfor viser analyse af de nationale kollektive overenskomstforhandlinger, at næsten alle erhvervssektorer tenderer til at promovere normer for at fremme integrationen af migranter i arbejde, selv om disse normer er rettet mod alle arbejdere og ikke er specifikke for migranter. Ikke desto mindre synes det at mangle i disse dokumenter, at der er specifik beskyttelse mod diskrimination. Men endnu en gang, forfølges sagen om ikke-diskrimination næsten udelukkende af fagforeninger, også gennem individuelle stridigheder, især i den offentlige sektor, ikke i den private, som vi vil diskutere senere. Generelt, er beskyttelsen på arbejdspladsen den samme som for lokale arbejdere, via den nuværende lovgivning, som indikeret tidligere. Faktisk er der ingen specifik beskyttelse for migranter. Hvad angår velfærdspolitikker der understøtter beskyttelsen af migrantarbejdere og deres familier, skal det bemærkes, at der i dette tilfælde ikke er nogen standarder eller specifikke handlinger. Migrantarbejdere og deres familier kan generelt drage fordel af velfærdspolitikker - familieydelse, boligopgaver mv.

De har også mulighed for at få indkomststøtte i form af arbejdsløshedsydelse eller adgang til Løngarantifonden i tilfælde af virksomhedskrise, de steder hvor disse udbydes. For migranter, er adgang til disse politikker de samme som for italienske arbejdere, på betingelse af at de har en gyldig opholdstilladelse, enten midlertidig eller langsigtet. I nogle lokale miljøer er migranter blevet ekskluderet fra adgang til særlige velfærdspolitikker såsom babybonus (Ambrosini 2013b): disse diskrimineringer læses gennem retsager mod lokale myndigheder som har diskrimineret mod migranter.

3.2.4. Frankrig

Det europæiske direktiv for racelighed (2000/43 /EK) og det europæiske direktiv for lige muligheder (2000/78 /EK) er blevet omsat til fransk national lov (ligesom i de øvrige 14 EU medlemslande, som på det tidspunkt bestod af 15 medlemmer) fra juli 2003 til 2008 (over en femårig periode) med et mål om at forebygge "enhver form for diskrimination baseret på race og etnisk baggrund" inden for de franske lovrammer. I Frankrig, blev disse love formuleret på baggrund af adskillige tekster, der blev omsat, samt etableringen af en uafhængig administrativ autoritet kaldet den Øverste myndighed for bekæmpelse af diskrimination og lighed (HALDE) in 2005. Hvad angår direktivet 2000/43 / EC, er de pågældende franske love N°2001-1066 om bekæmpelse af discrimination, N°2002-73 om social modernisering, N°2005-843 om omsættelsen af

fællesskabsretten til den offentlige administration og N°2008-496. Alle disse love angår forskellige bestemmelser for tilpasning til fællesskabsretten inden for feltet af bekæmpelse af diskrimination i fransk lovgivning.

Øverste myndighed for bekæmpelse af diskrimination og lighed (HALDE) blev etableret for at overholde kravene i direktivet om racemæssig lighed 2000/43 / EC da ingen effektive tiltag blev implementeret i Frankrig på det tidspunkt. Denne Højeste autoritet håndterer racediskrimination, men også andre typer af forbudt diskrimination i Frankrig. I tillæg til ansættelses- og arbejdsområdet, inkluderer det følgende emner: adgang til beboelse, administration, Uddannelse, fritid og helbred... (kilde: Borrillo (Daniel) & Chappe (Vincent-Arnaud), 2011)). Senest i 2014 tilføjedes endnu et grundlag for diskrimination; på baggrund af bopæl (levested). Som en uafhængig organisation, kan HALDE ikke modtage ordrer fra en tredjepart. Ud over den håndhævende rolle, er HALDE udgangspunkt for kampagner for forebyggelse samt information til befolkningen. Ved dets etablering i 2007, blev huse for Retfærdighed og lovgivning skabt med målet om at modtage og informere ofre for diskrimination. Faktisk var HALDE inkluderet i det senere Rettighedsforsvar (sammen med andre offentlige enheder med formål at beskytte menneskerettigheder). Denne nye offentlige enhed har generelt til formål at forsvare rettigheder og friheder for franske borgere personer bosat i Frankrig. Den nationale interprofessionelle aftale (ANI), vedtaget i 2006 af fagbevægelser og arbejdsgivere, fokuserede på den lovmæssige ramme af anti-diskrimination så vidt det angår det etniske kriterie. Den franske stat ønsker, på baggrund af denne aftale, at opmuntre sociale partnere til at tage den etniske dimension af uligheder op.

Virksomheders sociale ansvar (CSR) er en strategi der er anerkendt af den Europæiske Union og af ISO 26000 standarden, der promoverer respekt for menneskerettigheder og diversitet. Det bliver promoveret af virksomheder generelt og har også til mål at skabe bæredygtig udvikling og respekt for miljøet. Der er ingen lov der forpligter virksomheder på at vedtage CSR-strategier. Dog, opfordrer staterne dem til at blive mere socialt ansvarlige. Til det formål, taler CSR for en forbedring af leve- og arbejdsforhold for ansatte, både etnisk og socialt, med lønstigninger og ligebehandling for alle ansatte.

En anden autoritet griber ind i kampen mod diskrimination og promoveringen af mangfoldighed, nemlig Det øverste råd for Integration (HCI), der blev skabt i 1989. Det har lov til at "give sin holdning og stille brugbare forslag, på anmodning fra premierministeren, til alle spørgsmål relateret til integration af udenlandske beboere" (officiel definition). HCI's mål er at støtte organisationer der motiverer integration af migranter. HCI er også fortaler og forsvarer for religionsneutralitet i virksomheden (den såkaldte "laïcité" som er et republikansk princip i Frankrig). En beslutning taget i

Europadomstolen i marts 2017 forstærkede denne forpligtelse om religiøs neutralitet og respect for sekularitet i virksomheder.

3.2.5. Danmark

Siden 1996 har Danmark haft en lov imod diskrimination på arbejdsmarkedet. Loven stipulerer at en virksomhed ikke må diskriminere dets ansatte på baggrund af:

1) race, 2) etnicitet, 3) hudfarve 3) religiøs overbevisning 4) seksualitet 5) national eller social baggrund 6) politisk holdning, 7) alder og/er 8) handicap.

Dette gælder både direkte og indirekte diskrimination. Forbudet mod diskrimination gælder både for rekruttering, ansættelsen og firing (Beskæftigelsesministeriet, a). Herudover blev dansk lov mod diskrimination baseret på etnicitet introduceret i 1971. Loven om etnisk ligebehandling siger at diskrimination baseret på etnicitet eller race ikke er tilladt. Dette gælder for flere områder, fx offentlige steder og alle offentlige arbejdspladser (Retsinformationen, 2012, §1 §2 & Danmarks radio, 2001b). Endvidere, underskrev Danmark i 1969, FN's Internationale convention om afskaffelsen af alle former for racemæssig discrimination.

De danske love mod discrimination er i tråd med nuværende internationale love inden for emnet og stemmer overens med begge ovenforstående direktiver (CRS kompasset).

Siden Danmark allerede havde præ-eksisterende rammer for forebyggelse af diskrimination, har implementeringen af direktiverne været moderat (European Union Agency for Fundamental Rights, 2012). Faktisk blev direktivet anset for at være stort set unødvendigt af den Danske Regering og Kommunernes Landsforening (KL) grundet de allerede eksisterende love indenfor området. Derudover, blev direktivet og lovene ikke anset for at være lige så lighedsfremmende som den virksomhedsorienterede tilgang; mange arbejdsgivere introducerede mere inkluderende politikker inden for deres organisation, grundet store migrationsstrømme. Desuden satte flere arbejdsgivere spørgsmålstegn ved lovens effektivitet. Nogle argumenterede for at love kun sender et signal og en vis symbolværdi, men faktisk ikke ændrer menneskers adfærd (European Union Agency for Fundamental Rights, 2010).

Implementeringen af loven resulterede ikke i udviklingen af nye træningsprogrammer i mangfoldighedsledelse, da de nye love blot blev inkluderet i de almindelige og allerede eksisterende uddannelser og træning. Nogle arbejdsgivere fulgte op på direktivet. Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Kommunernes Landsforening (KL) og fagbevægelsen LO samarbejdede og støttede et samlet "integrationsjob"-program (European Union Agency for Fundamental Rights, 2010). Både DA og LO er

involveret i mere nylige initiativer til at promovere inklusionen af migranter på arbejdsmarkedet, for eksempel den såkaldte trepartsforhandling indeholdende udviklingen af det nedenfor beskrevne integrationsprogram IGU (se spørgsmål 4.) (Gormsen, 2016).

Der har også været negative debatter om direktiverne. De har givet anledning til bekymringer om hvordan ufaglærte danske arbejdere vil opleve at blive fravalgt til fordel for migranter eller flygtninge, og således basere ansættelsen på noget andet end den mest kvalificerede ansøger. I tråd med denne bekymring har en repræsentant fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) udtalt at arbejdsgivere og virksomheder kun bør fokusere på de mest kvalificerede ansøgere (European Union Agency for Fundamental Rights, 2010).

Det danske ligestillingsnævn blev etableret i 2009. Nævnet håndterer anklager om beskæftigelsesrelateret diskrimination baseret på køn, race, farve, religion/tro, politisk holdning, seksuel orienteret, alder, handicap, og national, social og etnisk baggrund. Nævnet håndterer også sager om diskrimination baseret på køn, race eller etnicitet uden for arbejdsmarkedet (Ankestyrelsen, 2014).

I Danmark er man beskyttet mod diskrimination både i forhold til adgang til ansættelse, uddannelse og alle offentlige områder, men der har været debatter angående diskrimination i velfærdssystemet, særligt i forhold til den introducerede "integrationsydelse".

Integrationsydelsen blev introduceret i september 2015 og betød at borgere der ikke har været bosat i Danmark i 7 ud af de sidste 8 år ville modtage en reduceret ydelse. Dette betyder at flygtninge og deres familier modtager en lavere ydelse end danskere (Udlændinge- og integrationsministeriet, 2017 & Ritzau, 2016). Denne integrationsydelse er blevet kritiseret af både FN, This integration-benefit has been criticized by both the UN, Institut for menneskerettigheder, Dansk Flygtningehjælp og Røde Kors, for ikke at leve op til FN's Flygtningekonvention (Just & Jensen, 2015). Ud over dette, forsøgte regeringen at introducere en ny lov i 2014, der differentierede kravene til arbejdstilladelser baseret på en persons nationalitet, og således bedømme borger fra særlige lande som mindre egnede til integration end andre. Dette er også blevet kritiseret for ikke at være i tråd med loven mod discrimination og internationale konventioner (Amnesty International, 2014).

MODUL 4: ARBEJDSMARKEDETS PARTERS BIDRAG TIL EMNERNE MANGFOLDIGHED OG ANTI-DISKRIMINATION I EURUPÆISK OG INTERNATIONAL KONTEKST

FORMÅL

Formålet med modulet er at informere om, og gøre opmærksom på, de europæiske arbejdsmarkedsparters initiativer til bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen, og at fremme potentialet for handling og intervention i fremtiden.

NØGLEORD

Social dialog: Henviser til institutionaliseret eller mindre formaliseret dialog og samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, andre repræsentative social-organisationer, eller muligvis endda staten.

Europæiske arbejdsmarkedsparter: Er de organisationer der anerkendes som repræsentanter af Maastricht traktaten, og som deltager i den sociale dialog.

Rammeaftaler: Er aftaler der underskrives mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, såvel som multinationale selskaber. De er mindre bindende end overenskomster.

FORVENTEDE RESULTATER

Efter modul 4 vil deltagerne være i stand til at:

- ✓ Skelne mellem de europæiske arbejdsmarkedets parters roller og strategier, EESC, ETUC, ITUC, samt andre fagforeninger i EU og internationalt regi
- ✓ Sammenligne forskellige tiltag fra europæiske arbejdsmarkedets parters side
- ✓ Reflektere over den rolle som arbejdsmarkedets parter spiller på national, europæisk og internationalt niveau, indenfor bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

4.1: Introduktion

I dette modul ser vi på de forskellige former for indgreb fagforeninger og arbejdsgiverforeninger kan udøve, på såvel det nationale som det europæiske niveau. Indledningsvist ser vi på initiativer fra arbejdsmarkedets parter i forhold til indsatsen mod diskrimination på nationalt og europæisk niveau. Derefter analyseres den Europæiske Økonomiske og Sociale Komite- (EESC) og den Græske Økonomiske Sociale Komites (ESC) rolle indenfor området anti-diskrimination. Slutteligt, ser vi på indgreb og initiativer i forhold til indsatsen mod diskrimination, fra fagforeninger i et nationalt, europæisk og internationalt perspektiv.

4.2: Arbejdsmarkedets parter og den sociale dialog i Europa på sektor niveau.

Den sociale dialog i Europa finder sted på tværs af forskellige sektorer. De "anerkendte" europæiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, der er involveret i den europæiske sociale dialog, er følgende: ETUC - European Union Union Congress; BUSINESSEUROPE (tidligere UNICE), som repræsenterer arbejdsgiverne i den private sektor; UEAPME - Håndværksforening, små og mellemstore virksomheder, der repræsenterer arbejdsgivere i små og mellemstore virksomheder og håndværksvirksomheder CEEP (europæisk center for virksomheder med offentlig deltagelse og virksomheder af almen interesse), som repræsenterer virksomheder, der leverer forsyningsydelser såsom energi, transporttjenester, telekommunikation osv. Den europæiske sociale dialog på tværnationalt plan har ført til en mangfoldighed af tekster og holdninger, der er godkendt af både arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter samt i nogle rammeaftaler. Disse aftaler, der er resultatet af selvstændige dialoger gennemføres på to måder: a) De europæiske arbejdsmarkedsparter opfordrer de relevante fællesskabsorganisationer til at træffe afgørelse herom og stemme om et direktiv. På den måde bliver aftalen en del af fællesskabslovgivningen; b) De europæiske arbejdsmarkedsparter tegner sig for "selvstændige" aftaler, som de selv har ansvaret for at gennemføre på nationalt, sektorielt og operationelt plan. Den sektorspecifikke sociale dialog gennemføres via de sektorspecifikke sociale dialogudvalg (36 i alt). De er rådgivende organer, der kan påvirke europæiske politikker, mens de deltager i bilaterale forhandlinger og aftaler.

4.3: De europæiske fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers initiativer og aktioner vedrørende diskrimination og mangfoldighed på arbejdspladsen

Europæiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer spiller en aktiv rolle i bekæmpelsen af diskrimination på arbejdspladsen enten ved underskrivelse af »rammeaftaler« eller gennem mindre

institutionelle initiativer. Den første rammeaftale, der omhandler diskrimination og ligebehandling, er forældreorlov (1995) der trådte i kraft ved lov i 1996, med en stemme for. I 2009 reviderede de Europæiske arbejdsmarkedsparter 1995-rammekontrakten, og det direktiv, der tager hensyn til forslagene i den reviderede rammeaftale, blev vedtaget i 2010. Aftalens bidrag til bekæmpelse af diskrimination er at den søger at forene arbejds- og familieliv og beskytter arbejdstagere mod mindre gunstig behandling eller afskedigelse som følge af ansøgning om eller opnåelse af forældreorlov. Men det seneste fremskridt er forslaget til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsbalance mellem forældre og karriere den 26. april 2017 og ophævelsen af direktiv 2010/18 / EU.

Deltidsrammeaftale 1997, blev indarbejdet i fællesskabsretten ved afstemning samme år i det relevante direktiv, og fastsætter, at deltidsansatte ikke bør behandles mindre gunstigt end fuldtidsansatte, medmindre diskriminationen begrundes af objektive grunde. En "autonom" rammeaftale om vold og chikane på arbejdspladsen blev indgået i 2007 (nævnt i første afsnit som en form for diskrimination). Den "autonome" rammeaftale om inkluderende arbejdsmarkeder, som ikke specifikt retter sig mod specifikke grupper af arbejdstagere, har til formål at skabe rammer for ligebehandling med hensyn til adgang til beskæftigelse generelt. Men, udover de ovennævnte aftaler (som i nogle tilfælde blev bindende, fordi direktiverne blev vedtaget), har der imidlertid været andre initiativer fra de europæiske arbejdsmarkedsparter indenfor anti-diskrimination. Vi nævner for eksempel programmet om ligestilling mellem mænd og kvinder (2005). Indenfor rammerne af de sociale dialogudvalgs arbejde på Europæisk plan er der udstedt et stort antal tekster om diskrimination og ligebehandling indenfor forskellige sektorer, især vedrørende kønsaspekter, ældre arbejdstagere og handikappede arbejdstagere samt chikane.

Internationale og europæiske fagforeninger samt multinationale selskaber har i de seneste år indgået rammeaftaler om bekæmpelse af diskrimination på europæisk eller internationalt plan.

4.4: Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs rolle

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) er et rådgivende organ, der blev oprettet i 1957 under Rom-traktaten. Det er en institution baseret på dialog og inddragelse af forskellige sociale erhvervsorganisationer (arbejdsgivere, fagforeninger, landmænd, forbrugere osv). I EU's beslutningsproces er EØSU involveret i at definere og gennemføre EU-politikker. Med Amsterdam-traktatens ankomst i 1997, blev omfanget af EØSU's arbejde udvidet betydeligt, især med hensyn til sociale spørgsmål. Det har tre missioner:

- a) at handle i samråd med de tre vigtigste institutioner (Rådet, Kommissionen, Europa-Parlamentet)
- b) at styrke deltagelsen af repræsentanter for det organiserede civilsamfund i det europæiske projekt

c) at styrke det organiserede civilsamfunds rolle i tredjelande ved at fremme en systematisk dialog med repræsentanterne. Med hensyn til bekæmpelsen af diskrimination bidrager EØSU med udtalelser og beslutninger om disse spørgsmål. I betragtning af det store antal meninger om diskrimination generelt, nævner vi kun to af dem. Udtalelse SOC / 489 "Inddragelse af romaer" (10/2013) henviser bl.a. til spørgsmålet om diskrimination på arbejdspladsen. Det opfordrede også medlemsstaterne til at styrke de lovgivningsmæssige rammer, som effektivt kunne tilskynde arbejdsgiverne til at ansætte romaer og indføre innovative beskæftigelsespolitiske foranstaltninger som f.eks. oprettelse af et tilstrækkeligt antal midlertidige jobs, der finansieres af den offentlige sektor. Udtalelse SOC / 363 "Handikappede: beskæftigelse og tilgængelighed" (3/2010) bestemmer blandt andet, at beskæftigelsespolitikken for handikappede på et rummeligt arbejdsmarked skal dække processer i forbindelse med beskæftigelse i hele deres levetid (livsstrømning) med særlig vægt på uddannelse, rekruttering, fastholdelse i beskæftigelse og erhvervsrehabilitering. Også i denne udtalelse fremhæves behovet for at tage hensyn til kønsdimensionen i politikker for handikappede for at bekæmpe flere diskrimination, som handikappede kvinder står over for i beskæftigelsen.

4.5: Inddragelse af arbejdsmarkedets parter i integrationen af indvandrere på arbejdsmarkedet

Denne del af undersøgelsen fokuserer på, hvordan arbejdsmarkedets parter i partnerlandene deltager i den generelle planlægning af integration af indvandrerarbejde på deres respektive lokaliteter. Det drøfter arbejdsmarkedets parters institutionelle arrangementer, hvor de findes, og identificerer de involverede partnere i processerne. Endelig præsenteres eksempler på initiativer fra arbejdsmarkedets parter om integration af indvandrere på arbejdsmarkedet.

CYPERN

I stedet for en national handlingsplan er integrationen af migranter på Cypern blot en del af det nationale program "Asyl, Immigration og Integrationsfond (AIIF)." Kun enkelte afsnit af programmet er afsat til mainstreaming. Bekæmpelse af diskrimination henviser kun til programmets mål og bekæmpelse af racismen, og behovet for at fokusere på det får ingen opmærksomhed. Integration modtager den laveste procentdel af AMIF's budget (25%), hvilket giver en indikation af de cypriotiske myndigheders perspektiv på integrationen. Manglen på integrationspolitikker og -foranstaltninger og udelukkelse af indvandrere er blandt grundene til, at nogle regionale og internationale organisationer og agenturer gentagne gange har fordømt Cypern. De fleste fagforeninger på Cypern har klare politiske erklæringer om bekæmpelse af diskrimination på grund af race og etnisk oprindelse: arbejdsgivere tenderer imidlertid generelt til at fokusere meget lidt på ikke-diskrimination bortset fra

køn. Følgelig varierer de politikker og foranstaltninger, der er udviklet for at integrere migranter i arbejde, alt efter deres generelle politikker og tilgange. Nogle eksempler på arbejdsmarkedets parter initiativer vedrørende integration af indvandrere på arbejdsmarkedet er:

Pancypriotisk sammenslutning af Arbejdstagere (PEO): 1) Etablering af et migrantbureau, 2) en kvindeafdeling der beskæftiger sig med diskrimination af indvandrerkvinder, 3) Tilrettelæggelse af oplysningskampagner, 4) Seminarer om mangfoldighed, diskrimination, ligestilling, hatespeech- og hatecrimes for fagforeningsrepræsentanter og fagforeningsmedlemmer, (5) Offentliggørelse af foldere og andre informative brochurer, (6) Sprogklasser for indvandrere, (7) Demonstrationer og mobiliseringer, (8) Samarbejde med NGO'er, offentlige organisationer og andre interessenter (9) Indsamling af data om klager indgivet af medlemmer og ikke-medlemmer vedrørende diskrimination. Det Demokratiske Arbejdsforbund for Cypern (DEOK): (1) Etablering af ligestillings- og ligebehandlingsafdelingen (2) Etablering af observatoriet for ligestilling i Cypern (PIK), (3) Oplysningskampagner og (4) Publikationer og seminarer.

Sammenslutningen af Arbejdsgivere og industrialister på Cypern. Federation of Employers and Industrialists of Cyprus: Offentliggørelse af "Arbejdsgivers 'Guide til fremme af ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen."

GRÆKENLAND

Arbejdsmarkedets parter i Grækenland har taget spørgsmålet om social integration af indvandrere ind i den sociale dialog og er ofte proaktive i den retning. Uddannelses- og rådgivningsprogrammer for arbejdsmarkedets parter er den mest konsekvente indsats for at styrke den arbejdende indvandrerbefolkning. På græsrods- og politisk beslutningstagningniveau er arbejdsmarkedets parter involveret i institutioner som Det Økonomiske og Sociale Udvalg (OKE) og den nationale menneskerettighedskommission (EEDA). I den sammenhæng kan arbejdsmarkedets parter bidrage til at udforme politikker til fremme af indvandrernes sociale, kulturelle og økonomiske integration. På lokalt plan argumenterer arbejdstagere og arbejdsgiverorganisationer i teorien for rekruttering af nye medlemmer fra indvandrerfællesskabet.

Støtteinstitutionerne for arbejdsmarkedets parter i Grækenland, såsom Center for Udvikling af Uddannelsespolitik (KANEP-GSEE), tager initiativer til at udvikle akutte modtagelsesaktiviteter for flygtninge, derunder sprogindlæring, mentorskab og rådgivningstjenester. Samtidig leverer fagforeninger og arbejdsmarkedetscentre på øerne i Det Ægæiske, forsyninger og støtter de nyankomne flygtninge. Denne betydelige mobilisering, selv om den kan ses som en nødløsning, har faktisk bidraget

til at skabe et fordrende klima for den sociale dialog, der har ført til en klar fordømmelse af racisme og diskrimination på arbejdspladsen med henvisning til den kollektive overenskomst.

Center for Erhvervsuddannelse (KEK) fra Det Helleniske Forbund for Professionelle, Handlende og Forhandlere (KEK GSEVEE Branch of Epirus, Ioannina) har i samarbejde med INTERSOS og med støtte fra UNHCR designet og implementeret et uddannelsesprogram med titlen "Lige Træningsmuligheder," i 2017. To uddannelsesseminarer rettet mod anerkendte flygtninge og asylansøgere blev udformet og gennemført inden for rammerne af dette program.

- Et 40-timers teoretisk seminar om "Introduktion til frisør"
- Et 40-timers teoretisk seminar om "Grundlæggende principper for iværksætter".

Formålet med programmet var at give praktikanter indledende viden om iværksætteri og frisørfaget og bringe dem tættere på det lokale arbejdsmarked gennem uddannelsesbesøg hos virksomheder i Ioannina.

GSEVEE, ligestillingsmyndigheden for det hellenske forbund af fagfolk og handlende, præsenterer også en indsats for at imødegå uligheder og flersidet diskrimination, der fremmer ligestillingsprincippet indenfor foreninger, giver information og støtte til kvinder, styrkelse og forbedring af seminarer for kvinder og videnskabeligt arbejde, politiske forslag og god praksis. Ligestillingsprincippet løber fra 2012 til 2015 inden for rammerne af handlingsplanen for fremme af kvinder i beslutningstagningscentre for kollektive institutioner i GSEVEE, som er en del af det operationelle program "Public Administration Reform 2007-2013."

ITALIEN

Migration, integration og arbejdsproblemer i Italien er decentraliseret til regionalt og lokalt plan. Arbejdsmarkedets parter og regionale myndigheder har gennem årene indgået flere aftaler om integration og social integration, herunder boligpolitik og uddannelse. De territoriale råd for indvandring i Italien drøftede også integrationsspørgsmål med det formål at fremme høringer om vigtige spørgsmål, fremme initiativer på det bolig-sociale område, og foreslå interventioner til staten. Selv om CTI'erne ikke har juridiske beføjelser til at fungere som rådgivende organer, er de repræsentanter for lokale institutioner, tredjepartsorganisationer, frivillige organisationer, fagforeninger, handelskammeret, indvandrerforeninger og ngo'er.

Selvom arbejdsmarkedets parter anses for at være politiske beslutningstagere for indvandrerintegration, har de en vigtig interventionistisk, rådgivende og formativ rolle i Italien. Fagforeninger støtter f.eks. Migranter gennem indvandringsbureauer og har udviklet en række færdigheder i forbindelse med beskæftigelsesbeskyttelse, rådgivning, juridisk hjælp, fornyelse af opholdstilladelser og rådgivning, fremme af eller deltagelse i oplysningskampagner, begivenheder og

demonstrationer for bekæmpelse af diskrimination eller forekomst af sort arbejde og jobskabelse. Derudover spiller de tredje-sektorforeninger og ngo'er en vigtig rolle i legaliseringen af at hjælpe migranter gennem ansøgningsprocedurer. Endelig spiller fagforeninger og arbejdsgiverforeninger en afgørende rolle i forhandling, indgåelse og fornyelse af kollektive aftaler ved at fastsætte bestemmelser om både integration af indvandrere på arbejdsmarkedet og undgåelse af diskrimination på arbejdspladsen.

DANMARK

Fagforeninger (LO), arbejdsgiverorganisationer (DA) og lokale offentlige myndigheder er alle involveret i planlægningen af integrationsprocessen. Dette sker gennem møder, hvor repræsentanter for alle sektorer forsøger at identificere hindringer og definere løsninger for at lette processen. Inddragelsen af de forskellige organisationer betragtes som vigtig.

FRANKRIG

Arbejdsgivere og fagforeninger i Frankrig opfatter migration som en kilde til velstandsskabelse. Forretningsbevægelsen i Frankrig (MEDEF) støtter for eksempel oprettelsen af virksomheder af indvandrere. På fagforeningsniveau har Arbejdstilsynet forpligtet sig til at fremme solidaritet med udenlandske arbejdstagere både på juridisk plan og ved at forsvare erhvervede rettigheder og på det sociale plan for at forhindre udstødelse og udnyttelse. Det franske Confederation of Labor (CFDT) fremlagde metoder til at promovere "lev sammen" initiativer, som for eksempel at gøre lokalbefolkningen opmærksom på indvandrernes nuværende status. Derudover arbejder CFDT sammen med Podkrepa foreningen, som gennemfører informationskampagner i Bulgarien med det formål at informere folk, der ønsker at arbejde i Frankrig om indvandringsforhold og -procedurer.

Arbejdsmarkedets parter er involveret på forskellige niveauer og i varierende grad. De deltager i virksomhedernes mangfoldighedsmøder og deltager i den sociale dialog om mangfoldigheds spørgsmål. Desuden arbejder arbejdsgiverorganisationer proaktivt, ved at starte eller deltage i en lang række initiativer - charter, etiket, professionelle certifikater, træning mv. Foreninger er et væsentligt grundlag for gennemførelsen af de forskellige mekanismer og foranstaltninger til støtte for indvandrere.

De to eksempler på bedste praksis er dem inden for den frivillige sektor: ACCELAIR-systemet, støttet af Foreningen for Flygtningeforeningen-COSI og RELOREF-systemet, støttet af France-Terre-d'Asile (FTDA) og specialiseret støtte til adgang til boliger og beskæftigelse. Foreninger skaber partnerskaber med offentlige arbejdsformidlinger, voksenuddannelsesorganisationer og virksomheder. De udfører handlinger i retning af de identificerede partnere, udveksling mellem projekt og faglige henvisninger gennem et teknisk udvalg, bevidstgørelse, tolkning, træning på fransk og flygtninge selv, såsom støtte

til beskæftigelse: evaluering, byggeplanlægning, arbejde forskningsteknikker, forberedelse af interviews, møder med arbejdsgivere. Der er også sprog- og / eller erhvervsuddannelsescentre, der tilbyder træning og vejledning. Endelig har de udviklet arbejdspladsstøtte: indvandrerledsagere til kontrakten som helhed, forbindelsen til arbejdsgiveren. Cité des Métiers i Paris byder på mange klubber og workshops, der yder særlig støtte til indvandrerbefolkninger for at forbedre deres adgang til beskæftigelse eller uddannelse eller til at oprette deres aktiviteter - for eksempel den klub, som Iriv foreslår - Valgt vandrende vej - eller fra GRDR for oprettelsen af sin egen aktivitet.

MODUL 5: FÆRDIGHEDER OG EVNER INDENFOR MANGFOLDIGHEDSLEDELSE OG FORHANDLING

FORMÅL

Formålet med modulet er at gøre deltageren fortrolig med, og opmærksom på, problemer i relation til mangfoldighedsledelse på virksomhedsniveau, specielt i forhold til Mangfoldighedsdirektivet. Og give dig praktiske råd og en kort trin for trin guide i mangfoldighedsledelse i små og mellemstore virksomheders (SMV) iværksætttermiljø.

NØGLEORD

Mangfoldighedsledelse: Det er strategien, deriblandt virksomheders og organisationers initiativer og handlinger, som bruges til at skabe en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, herunder fremme af lige behandling og bevidsthed om mangfoldighed hele vejen igennem arbejdsprocessen.

Mangfoldighedsdirektiv: Skriftlige aftaler, som omfatter grundlæggende principper om at respektere og tilskynde til mangfoldighed. Skriftlige aftaler er etisk bindende, men ikke lovligt bindende for virksomheder og andre medunderskrivere.

God Praksis: Arbejdsmetoder, initiativer eller handleplaner vedtaget af virksomheder og organisationer, især i forbindelse med ansættelsesforhold og arbejdsvilkår. God praksis producerer positive resultater og bliver derfor betragtet som gode eksempler andre kan efterligne.

FORVENTEDE RESULTATER

Efter modul 5 vil deltagerne være i stand til at:

- ✓ Være mere fortrolige med positive praksisser i mangfoldighedsledelse af arbejdspladsen.
- ✓ Sammenligne og evaluere specifikke handlinger, såsom arbejdsplaner og nogle gode øvelseseksempler, som har været anvendt på specifikke private og offentlige virksomheder i Europa.
- ✓ Genkende vigtigheden af sådanne handlinger og at strategien vil øge de ansattes produktivitet og virksomhedens konkurrenceevne.
- ✓ Reflektere over virksomheders muligheder for at vedtage en mere gunstig antidiskriminations politik.

5.1: Introduktion

Både indenfor den private og offentlige sektor prioriterer mange virksomheder og organisationer mangfoldighedsledelse og at forebygge og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen. Flere virksomheder og andre aktører planlægger handleplaner og initiativer i forbindelse med antidiskrimination og mangfoldighedsledelse. Sådanne handleplaner og initiativer er anerkendt, som god praksis når de skaber gode resultater. Her præsenteres og analyseres specifikke eksempler på god praksis i såvel den private, som den offentlige sektor.

5.2: Mangfoldighed i virksomheder og Mangfoldighedsledelse

I de seneste årtier er der sket væsentlige ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning fra de lavere faglige hierarkier til det højeste administrative niveau. Der er for eksempel sket en stigning i den kvindelige andel af arbejdsstyrken, samt i personer med forskellige nationaliteter, og socialt sårbare grupper. I den sammenhæng kan man spørge; hvorfor en virksomhed bør være interesseret i mangfoldighed.

Ud over at diskrimination er ulovligt og etisk forkert, er det også dokumenteret at mangfoldighed er medvirkende til stigende produktivitet og giver virksomheder bedre adgang til nye markedssegmenter. Mangfoldighedsledelse er ikke kun begrænset til simpel rekrutteringspraksis eller til at bedre mulighederne for forfremmelse af f.eks. kvinder eller socialt udsatte personer. Idet mangfoldighed forbedrer produktiviteten, har mange virksomheder implementeret specifikke programmer og politikker for at anspore til at rekruttere, integrere, forfremme og fastholde ansatte fra socialt udsatte grupper.

I 1970'erne anvendte man i Nordtyskland en strategi for lige muligheder (den såkaldte "positive handleplan"), men rekrutteringen og den professionelle udvikling af kvinder og ansatte fra socialt udsatte grupper, var ofte begrænset til HR afdelingen og blev ikke anvendt i hele virksomheden eller arbejdsmiljøet. Med andre ord, selv med lige behandling og positiv lovgivning, havde socialt udsatte stadig ikke lige eller fuld adgang til stillinger og de blev ekskluderet fra ledende stillinger.

Ifølge virksomheder, som aktivt anvender mangfoldighedspolitik, er der følgende fordele ved at respektere mangfoldighed i virksomheden: a) det styrker virksomhedens kulturelle værdier; b) det forbedrer virksomhedens omdømme; c) det motiverer de ansatte og giver derfor større effektivitet; og d) det forbedrer innovation og kreativitet imellem ansatte. Ud over at manglende respekt for mangfoldighed og at diskrimination på arbejdspladsen har lovlige og etiske implikationer, ser mange virksomheder mangfoldighedsledelse, som en mulighed for at øge produktiviteten og konkurrencedygtighed. Effektiv mangfoldighedsledelse former forudsætningerne for dedikerede

ansatte og giver positive resultater i form af kreativitet, problemløsning og forbedring af kunde relationer.

Selvom det er nødvendigt at øge opmærksomheden på mangfoldighed, er det ikke nok i sig selv at tale om mangfoldighedsledelse. Mangfoldighedsledelse er en proces der "giver virksomheden værdi ved at der aktivt og bevidst udvikles en fremtidsorienteret og værdidrevet strategi, kommunikation og administratiionsproces." Mangfoldighedsledelse indbefatter at ideer og praksisser indarbejdes i den daglige drift af virksomheden.

Det mest almindelige eksempel til at illustrere forskellen imellem mangfoldighedsledelse og tidligere positive strategier/Lige Muligheder, er giraffens hjem: "Forestil dig, at din virksomhed er giraffens hus. Lige Muligheder-strategien har været meget effektiv til at åbne døren for elefanten ind til giraffens hus, men huset egner sig ikke til en elefant uden at der foretages ændringer. Uden disse ændringer vil huset stadig være designet til en giraf og derfor vil elefanten ikke føle sig "hjemme."

5.3: Mangfoldighedsdirektivet

Mangfoldighedsdirektiver er frivillige initiativer som ansporer virksomheder og offentlige organisationer til at tage mangfoldighedsfremmende praksis til sig, ved at lægge vægt på fordelene ved at gøre det. Virksomheder eller organisationer som abonnerer på en tankengangen i mangfoldighedsdirektiver er dermed engagerede i at udvikle og indføre mangfoldigheds- og ligebehandlingspolitikker på alle områder. Det er et godt udgangspunkt at underskrive et direktiv for virksomheder som gerne vil vedtage disse politikker og det udgør en referenceramme. Siden 2005, er tolv (12) mangfoldighedsdirektiver blevet underskrevet af små og mellemstore virksomheder (SMVer) og offentlige organer i Europa på nationalt niveau (Østrig, Tyskland, Frankrig, Spanien, Polen, Italien, Sverige, Luxembourg, Belgien, Estland, Irland og Finland). Virksomheder og organisationer i disse lande står bag initiativet om at underskrive direktiverne. For at udbrede den praksis i andre EU medlemslande også, finansierede EU i 2010 at direktiverne blev samlet for dermed at udgøre en europæisk platform.

5.4. Mangfoldighedsledelse i små og mellemstore virksomheder

Europa-Kommissionen organiserede i september 2006 en konference med titlen "Mangfoldighed i små og mellemstore virksomheder." Hovedformålet var at imødekomme de små og mellemstore virksomheders behov i forbindelse med at øge opmærksomheden på, informationen om og træningen i mangfoldighedsproblemer. Blandt materialet der blev udviklet til deltagerne til konferencen, var en brochure med titlen "8 trin til mangfoldighed på arbejdspladsen – for små og mellemstore virksomheder":

FØRSTE TRIN: ANALYSE

Betragt din virksomhed – og dens styrker, svagheder, problemer og behov.

Undersøgelser har vist at meget få små og mellemstore virksomheders ejere eller ledere har tid til at overveje forretningsudvikling, da de konstant er involveret i dag-til-dag aktiviteter. Inden du begynder at implementere mangfoldighedspolitikker, bør du stille dig selv følgende spørgsmål:

- Hvad gør forretningen stærkere?
- Hvad gør forretningen svagere?
- Hvilke problemer har du fornylig oplevet inden for dette forretningsområde?
- Får vi alt ud af vores ledere og personalet? Har vi den rigtige blanding af kompetencer og erfaring, så vi kan møde operationelle krav og markedskrav?
- Tillader min ledelsesstil at andre tager ansvar og er produktive?
- Hvor mangfoldig er markedssegmentet? Bliver det mere eller mindre mangfoldigt ved ændringer i demografi, teknologi og livsstil? Reagerer vi på ændringer i markedssegmentet?
- Hvor mangfoldig er arbejdsstyrken f.eks. forskellige karakteristika, stilarter og tilgange, arbejds erfaring, nye måder at løse problemer?
- Hvordan oplever vi ligestillingslovgivning (f.eks. begrundelsen for køn, race/etnisk oprindelse, alder, handicap, seksuel orientering, religion og overbevisninger)? Er de uvelkomne indgreb eller en mulighed for ændringer?

ANDET TRIN: REKRUTTERING

Gå væk fra ansættelser baseret på personlige og subjektive værdier.

Undersøgelser har vist at negative ansættelsesudfald er resultatet af for stor vægt på virksomhedsejerens personlige værdier, holdninger og overbevisninger. Personlige værdier kan føre til omkostningstunge rekrutteringsfejl og til diskrimination (enten bevidst eller ej), som igen kan føre til juridiske problemer, hvilket kan skade virksomheden.

Hvordan gør man det (Rekruttering):

- For at udfylde et specifikt job eller rolle skal kompetencerne, den viden og erfaring som virksomheden har brug for beskrives.

- Udfærdig en “job beskrivelse” som opstiller de færdigheder og erfaringer, som der er behov for i jobbet.
- Sørg for, at job beskrivelsen ikke ekskluderer nogen pga. deres oprindelse, nationalitet, religiøse overbevisninger, køn, seksuel orientering, alder eller handicap.

Andre trin for små og mellemstore virksomheder (SMVer)

- Tilpas virksomhedens metoder så ansøgere med handicap har mulighed for (og opmuntres til) at søge et job.
- Undgå rekrutteringsprocesser baseret på “mund til mund.” Overvej forskellige annonceringsmetoder (f.eks. jobcentret, nationale eller lokale fællesskaber, aviser/magasiner; skoler, uddannelsesinstitutioner eller universiteter; samfundsorganisation; rekrutteringsbureauer; opslagstavler i supermarkeder; hjemmesider/internet).
- Understreg at alle ansøgere uanset baggrund er velkomne.
- Angiv ikke aldersbegrænsninger eller aldersintervaller i jobopslaget.
- Snak uformelt om jobbet med mulige kandidater. Dette vil hjælpe til at inkludere ansøgere, som er bekymrede for deres alder, køn og/eller handicap, osv.

Fordele:

Et bedre match imellem organisationens behov, jobroller og personaleprofiler. Dette kan også lede til bedre personalefastholdelse og øget innovation.

TREDJE TRIN: NYE MARKEDSSEGMENTER

Udforsk nye/mulige markedssegmenter. Mangfoldighed blandt Forbrugere kræver mangfoldighed i personale – ikke kun med hensyn til alder, etnicitet, og kompetencer, men også med hensyn til at afspejle alle segmentets former for skiftende motivationer og livsstil.

Undersøgelser indikerer at mange små og mellemstore virksomheder (SMVer) hæmmes af kun at fokusere på det eksisterende markedsgrundlag. Det betyder at disse virksomheder begrænser sig til et fast, kendt marked og ikke får fordel af mulighederne ved et bredere marked. Dette er et resultat af etablerede rutiner og manglen på indre mangfoldighed som begrænser nye ideer.

Hvordan man gør det:

- Virksomheden kan appellere til (aldersspænd, seksuel orientering, etnisk rækkevidde, handicap) ved at anerkend omfanget af markedets mangfoldighed og potentiale.
- Undersøg behovet hos de forskellige grupper i det potentielle marked.

- Få klienter/kunders feedback på tværs af målgrupper og udvikl markedsføringsmateriale som er tilgængeligt for alle.
- Anerkend de potentielle fordele ved at matche personalets og kunders/klienters personligheder, alder, baggrund og stilarter med hinanden.
- Fokuser markedsføringen til nye grupper ved at opdage og udnytte nye mediemuligheder (f.eks. podcasting, lokale magasiner, sociale grupper).
- Overvej opkvalificering og certificeringer af ansatte så de kan håndtere specifikke grupper (f.eks. tegnsprog).

Fordele:

Øger adgang til nye markeder med muligheder for produkt/service udvikling og spredning.

FJERDE TRIN: KLIENT/KUNDE BEHOV

Lad klientens/kundens behov drive forretningsstrategien og planlægningsprocesserne. Dette sikrer at en bred vifte af klienters/kunders behov er afspejlet i planlægningsprocessen; og dermed sikres det at virksomheden overvejer hvordan behovene dækkes (med hensyn til personaleprofil, personalekreativitet, personalets holdning, træning og udviklings behov).

Hvordan man gør det:

- Undersøgelser af markedets mangfoldighed inkluderes i udviklingsstrategien af produkter og services.
- Udvikl eksterne kommunikationssystemer så klienter/kunder har mulighed for at give feedback og dele nye ideer (både eksisterende og nye). Integrere feedbacken i virksomhedens faste evalueringsproces.

FEMTE TRIN: INTERN KOMMUNIKATION*Udvikl stærke interne kommunikationssystemer*

Mange små og mellemstore virksomheder er hæmmet af dårlig kommunikation imellem ejer, ledere og personale. Interne kommunikationssystemer bør udvikles, så det frie flow af ideer, viden, information og løsninger er tilladt og tilgængeligt.

Hvordan man gør det:

- Planlæg regelmæssige personalemøder – disse møder kan have fokus på forretningen eller på det sociale – men vær opmærksom på, at møderne ikke ekskluderer personale pga. tidspunkt

eller beliggenhed. For at give plads til fair og lige diskussion, er det vigtigt at møderne er strukturerede, og en tydelig agenda skal præsenteres på forhånd.

- Igennem skrevne eller verbale kanaler (f.eks. opslagstavler, "drop box") kan personalet, anonymt, hvis nødvendigt, tilskyndes til at foreslå ideer.
- Brug et vurderingssystem til personale feedback.
- Sikre at personalefortroligheden er beskyttet.

Brugen og anerkendelsen af mangfoldige ideer, viden og andre perspektiver, fordrer og øger personaleinvolveringen og deres følelse af forpligtelse.

SJETTE TRIN: VIRKSOMHEDENS IMAGE OG OMDØMME

Virksomhedens forpligtelse til at være mangfoldig kan bruges som et forretningsværktøj med hensyn til omdømme, PR og til at vinde udbudsrunder (især fra store og offentlige virksomheder).

Undersøgelser har vist, at store virksomheder og offentlige organisationer i stigende grad kræver at små og mellemstore virksomheder deler information om deres ligheds- og mangfoldighedspolitik i sammenhæng med udbudsrunder.

Det har vist sig at have hjulpet små og mellemstore virksomheder til at vinde udbud ved at have disse politikker på plads.

Hvordan man gør det:

Igennem udviklingen af formelle mangfoldighedspolitikker – men hold det simpelt:

- Sammen med personalet forberedes en kort gennemgang af hvordan implementeringen af mangfoldigheden over årene vil hjælpe ansatte (f.eks. fleksibilitet omkring religiøse helligedage).
- Udform en undervisningsplan og dokumenter enhver uddannelse relateret til mangfoldighed.
- Sammenfat de foranstaltninger virksomheden har implementeret i udvælgelse og rekruttering af nyt personale.
- Inkluder udtalelser om mangfoldighed i såvel virksomhedens brochurer, håndbøger og retningslinjer, som i sundheds- og sikkerhedsspørgsmål.
- Overvåg og registrer informationer om personalet og kunderne. Dette bør være virksomhedens udgangspunkt, koblet med en årlig undersøgelse der skal vurdere og reflektere virksomhedens bevægelse mod øget mangfoldighed. For mange europæiske lande er indsamling af personlig data et meget sensitivt emne – ja faktisk bliver sådan en form for data ikke opbevaret af arbejdsgivere.

Fordele:

Øget binding til lokale/nationale/internationale forsyningskæder og forbedrede forretningsmuligheder.

SYVENDE TRIN: EVALUERING

Evaluer de potentielle omkostninger og fordele ved at implementere mangfoldighedspolitikker. Implementeringen af mangfoldighedspolitikker kræver tid og ressourcer og det er nødvendigt at fremhæve fordelene. For at fastholde alles forpligtelse til processen og anspore til fremtidig udvikling af disse politikker, bør evaluering være en fælles proces, som skal hjælpe ejere, ledere og personale med at forstå hvorfor disse trin er ved at blive gennemført.

Hvordan man gør det:

- Overvej hvilke ressourcer skal allokeres til processen (omkostninger) i form af ledelsestimer og virksomhedsressourcer.
- Overvej hvilke udfald der kan komme ud af det f.eks. forbedret kommunikation, bedre personalerelationer osv.
- Overvej de potentielle fordele f.eks. løsninger på mangel på arbejdskraft; at undgå personale problemer, såsom stress og fravær; at få adgang til nye markeder; at præstationen på eksisterende markeder forbedres; at få adgang til kompetencer; at virksomheden får det bedste ud af deres eksisterende personale; at innovation og kreativitet øges; at omdømmet forbedres.
- Gennemgå trinene årligt

Fordele:

Effektive, systematiske målinger af omkostninger og fordele ved arbejdsstyrkepolitikkerne er essentielle for at opretholde eksisterende programmer og for at bygge virksomhedsprofilen, for dermed at kunne tiltrække større investeringer, specielt fra "ikke-brugere."

OTTENDE TRIN: EKSTERN SUPPORT

Søg ekstern support til at hjælpe virksomheden med at implementere mangfoldighedsprocesser.

De fleste ejere har det med at søge hjælp hos deres bogholder, advokat eller tætte relationer. Men der er mange andre offentlige eller private institutioner som tilbyder professional hjælp - for det meste for minimale omkostninger, specielt for offentligt støttede tilbud (specielt hvis det er

finansieret af den Europæiske Socialfond). Din lokale myndighed kan give flere oplysninger omkring dette. Handelsorganisationer, handelskamre og professionelle institutioner kan også være gode kilder til information, sammen med almindelige faglige institutioner. I mange tilfælde vil dit finansielle institut (bank) også være i stand til at pege dig i den rigtige retning.

Hvordan man gør det:

- Begynd med en kontakt, som du stoler på, og find ud af hvem der bedst kan hjælpe dig.
- Diskuter åbent dine forretningsbehov med en ekstern kontakt, som vil være i stand til at se din virksomhed igennem nye (og uafhængige) "øjne."
- Arbejd med kontakten for at identificere sammenhænge imellem nøgle forretningsspørgsmål og specifikke HR politikker for at udvikle formelle HR politikker og tilgange.
- Diskuter disse politikker med andre ledere og personalemedlemmer.
- Engagerer kontakten i udviklingen, implementeringen og den løbende gennemgang af disse politikker.

Fordele:

Fordelene ved en mere formel tilgang er fremhævet igennem dette dokument.

MODUL 6: EKSEMPLER PÅ GODE METODER TIL HÅNDTERING AF MANGFOLDIGHED I EU

FORMÅL

Formålet med det sidste modul er at forbedre forståelsen for metoderne til mangfoldighedsledelse på det europæiske område, samt at analysere årsagerne til, at de ikke anvendes særlig meget indenfor EU og reflektere over mulighederne for at styrke kollektive og individuelle tiltag i positiv retning.

NØGLEORD

Mangfoldighedsledelse: *Strategien, herunder initiativer og tiltag fra virksomheder og organisationer, der bruges til at skabe en forskelligartet og inkluderende arbejdsplads, herunder fremme af ligestilling og bevidstgørelse om mangfoldighed i hele arbejdsprocessen.*

Corporate Social Responsibility (CSR): *Det er et system til selvregulering i virksomheder, der dækker bæredygtighed, etik og social indvirkning. Det består af etiske forpligtelser og handlinger foretaget af virksomheder, der anerkender deres indvirkning på det øvrige samfund, med det formål at skabe positiv indvirkning på det omkringliggende samfund. Det vedrører både virksomhedens indre (dets menneskelige ressourcer) og dets ydre miljø.*

God Praksis: *Arbejdsmetoder, initiativer eller handlinger foretaget af virksomheder og organisationer, især i forhold til ansættelsesforhold og arbejdsvilkår, som har givet gode resultater og derfor betragtes som gode eksempler, som efterfølges af andre.*

6.1: Introduktion

Som diskuteret i modul 5 har forebyggelse og bekæmpelse af diskrimination og mangfoldighedsledelse fået en højere prioritet for mange virksomheder og organisationer i både den private og den offentlige sektor. I denne sammenhæng, og på grundlag af de mangfoldighedsregler der er vedtaget i forskellige lande, er der mange virksomheder og organisationer, som har udviklet god praksis inden for mangfoldighedsledelse. I Grækenland findes der eksempler på god praksis i forhold til mangfoldighedsledelse, selvom begrebet ikke er særligt

FORVENTEDE RESULTATER

- ✓ Efter modul 5 vil deltagerne være i stand til at:
- ✓ Finde ud af hvorfor kampen imod diskrimination i Europa er svær og hvorfor at udviklingen går trægt.
- ✓ Forstå konceptet "Corporate Social Responsibility" (CSR) som den grundlæggende ramme, indenfor hvilken der bliver udviklet projekter med god praksis indenfor området.
- ✓ Sammenligne og evaluere specifikke tiltage – eksempler på god praksis – som er blevet udviklet i europæiske virksomheder.
- ✓ Reflektere over hvilke virksomheder der kunne have et potentiale for at udvikle anti-diskriminationspolitikker

udbredt, på grund af at mange virksomheder er meget små. De gode eksempler findes især i virksomheder, der har en tradition for at tage et socialt ansvar.

6.2: Udfordringer med mangfoldighedsledelse

GRÆKENLAND

De europæiske erfaringer har vist, at det primært er de store virksomheder, der udvikler programmer til mangfoldighedsledelse. Derfor lægger de relevante EU institutioner stor vægt på formidling af vejledninger for god praksis til små og mellemstore virksomheder. Da de fleste virksomheder i Grækenland er små og mellemstore, bliver behovet for formidling af mangfoldighedsadministration i disse virksomheder meget vigtig. Erfaringerne har hidtil vist, at mangfoldighed styres gennem HR afdelinger, som typisk kun findes i større virksomheder. Selvom et stort firma måske har ressourcer til at udvikle en politik for ligestilling og mangfoldighedsledelse, har et lille eller mellemstort selskab sjældent de samme ressourcer og dermed ikke et tilsvarende potentiale. Tidligere europæisk forskning har vist, at "især små og mellemstore virksomheder ofte ikke forstår de fordele, som mangfoldighedsledelse kan tilbyde dem, og forbliver sårbare, da de er afhængige af 'instinkt' og uformel forretningsdrivelse."

Et andet problem der er bekymrende er om og hvordan mangfoldighedsledelse anses som en overflødig "luksus" i krisetider. Som det allerede er blevet diskuteret i en sammenhæng med stadigt stigende arbejdsløshed og spændinger i arbejdsforholdene, stiger diskriminationen af bestemte grupper af ansatte.

Mangfoldighed i græske virksomheder anses for at være af sekundær betydning, og finanskrisens sociale effekter har yderligere undergravet diskussionen. Ifølge "Global Report Randstad Workmonitor Wave 3, 2015 diversity in the workplace" var alle udvalgte indikatorer for græske virksomheder under det globale gennemsnit, målt på 34 lande, hvilket bekræfter tanken om, at græske virksomheder synes at være mindre lydhøre over mangfoldighedsspørgsmål. Imidlertid har mange store virksomheder vedtaget forskellige regler om mangfoldighed på eget initiativ og begrundet deres valg ud fra et kommercielt synspunkt. "Great Place to Work Institute Hellas" omfattede mangfoldighedsledelsesinitiativer som et uafhængigt kriterium for sin rangordning af græske virksomheder.

Mangfoldighedsledelse er et af emnerne i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter. I nogle tilfælde har disse drøftelser ført til fælles initiativer, som f.eks. Det fælles uddannelsesprogram for mangfoldighedsforvaltning (2015) under opsyn af ILO Athens Liaison Office, med deltagelse af det

græske fællesfagforbund (GSEE), den Helleniske Sammenslutning af Faglærte, Håndværkere og Handlende (GSEVEE), Den Helleniske Forening for Virksomheder (SEV), Det Græske Turistforbund (SETE) og Det Helleniske Forbund for Handel og Entreprenørskab (ESEE).

CYPERN

Ifølge rapporten fra det seneste møde i "The European Platform of Diversity Chapters", der blev afholdt den 9.-10. Februar 2017¹², var der ingen interesse at spore blandt cypriske virksomheder og organisationer, for at blive med i i dette forum. Denne manglende interesse for at vedtage og fremme mangfoldighedsforvaltning stemmer overens den gældende opfattelse og udelukkelse af migranter af migrationssystemet, politikkerne, strukturernes opbygning og administrative praksis samt manglen på både den politiske vilje og de nødvendige foranstaltninger til bekæmpelse af diskrimination og racisme. Dette er blevet yderligere forstærket af den økonomiske krise og fremkomsten af ekstreme højreorienterede og fascistiske bevægelser.

For langt de fleste indvandrere fra ikke EU-lande, der er ramt af de rigide, diskriminerende og isolerende arbejds- og opholdsregler, er integrationen meget begrænset. Netop på grund af dette system er effektiv integration på arbejdsmarkedet af indvandrere, især ikke-vestlige indvandrere og flygtninge, utænkelig for myndighederne og i det store og hele også for arbejdsgivere og fagforeninger, selvom de gentagne gange har erklæret det modsatte. Selv for EU-migranter, der ifølge loven er berettiget til samme rettigheder som cypriske, har hverken staten eller arbejdsmarkedets parter udviklet nogen politikker eller foranstaltninger, der vedrører deres sociale og beskæftigelsesmæssige integration.

Det er klart, at med mindre denne migrationsmodel bliver ændret, vil integrationen af indvandrere generelt, og på arbejdsmarkedet især, være begrænset. Staten, fagforeningerne, arbejdsgiverorganisationerne, civilsamfundet og samfundet som helhed skal i det mindste begynde at arbejde på de mest presserende problemer og udfordringer, som omhandler indvandring.

Regeringen skal i samråd med offentlige organer, uafhængige myndigheder, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, relevante NGO'er og indvandrergrupper iværksætte en omfattende national handlingsplan mod diskrimination og racisme. Det er derfor vigtigt for arbejdsmarkedets parter at presse regeringen og samle støtte fra alle agenter og styrker, der bekæmper diskrimination og racisme. Kollektivaftaler giver et andet redskab, især for fagforeninger, til at fjerne diskrimination og racisme.

¹² Available at http://fundaciondiversidad.org/wp-content/uploads/2017/03/Reporte_09_10_febrero_ChartersEuropeos_2017.pdf

Udviklingen af uddannelsesprogrammer vedrørende anti-diskrimination, mangfoldighedsledelse og integration, rettet mod både arbejdsgivere og arbejdstagere, indvandrere og cyprioter, er i arbejdsmarkedsparternes hænder, da de allerede har denne funktion i deres strukturer.

Selvom det er vigtigt, at initiativer som the European Platform of Diversity Charters aktivt fremmes af arbejdsgiverorganisationer, kan fagforeninger også deltage i platformen og derved komme med gode eksempler på deres anti-diskriminationspolitik.

Det er vigtigt for arbejdsmarkedets parter at tage integrationen af indvandrere alvorligt: At favne det der er anderledes, en deling og berigelse af ressourcer, en win-win situation for alle. Hvem har glæde af at en atomforsker, tvunget til at flygte fra sit hjemland, bliver tvunget til at arbejde på en cypriotisk gård?

ITALY

"Charter for lige muligheder og ligestilling på arbejdspladsen" blev til i et samarbejde mellem forskellige sammenslutninger - Rådgivere på arbejdspladsen (Kvinder på arbejdspladsen), Sodalitas, Sammenslutningen af Italienske Familievirksomheder, AIDDA (Sammenslutningen af kvindelige iværksættere og erhvervsledere), Impronta Etica, Foreningen af Kristelige erhvervsledere - med støtte fra ministeriet for arbejdsmarked, sundhed og socialpolitik, premierministerens kontor og ministeren for ligestilling. Charteret, som det dog er frivilligt om man vil tilslutte sig, har til formål at "styrke pluralisme og inkluderende praksis på arbejdspladsen", "bidrage til bekæmpelsen af alle former for diskrimination på arbejdspladsen – det være sig på grund af køn, alder, handicap, etnicitet, religion og seksuel orientering - med tilsagnet om at øge mangfoldigheden inden for organisationer, især med hensyn til ligestilling mellem mænd og kvinder ". Følgende handlinger identificeres for at nå disse mål: 1) definere og gennemføre virksomhedspolitikker, der fra topledelsen involverer alle niveauer i organisationen i overensstemmelse med princippet om ligestilling og lige behandling på arbejdspladsen; 2) identificere virksomhedsfunktioner, som skal tildele klare ansvarsområder med hensyn til lige muligheder 3) overvinde køns stereotyper gennem passende virksomhedspolitikker, uddannelse og bevidsthed, herunder fremme af karriereveje 4) indarbejde ligestillingsprincippet i de processer, der regulerer rekruttering, træning og karriereudvikling, idet der kun tages hensyn til ansøgenes færdigheder, erfaring og faglige potentiale 5) skabe oplysning og uddannelse på alle niveauer af organisationen om værdien af mangfoldighed og på de forskellige måder at styre den på; 6) regelmæssigt overvåge fremskridtene i ligestilling og vurdere virkningen af god praksis 7) identificere og levere personaleværktøjer for at sikre en effektiv beskyttelse af ligestilling 8) tilvejebringe konkrete redskaber til fremme af work-life-balance, ved hjælp af passende virksomheds-

og kontrakt politikker, i partnerskab med lokale offentlige og private institutioner 9) fortælle medarbejderne at man prioriterer en kultur af lige muligheder for alle, informere dem om de projekter der udføres på disse områder, og de opnåede praktiske resultater 10) Fremme virksomhedens image udadtil, og offentliggør dokumentation for de vedtagne politikker og de opnåede fremskridt med henblik på et forenet og ansvarligt samfund.

Med til at fremme chartret har været dokumentet "Kompas for SMV'er. Hjælp til at finde rundt i spørgsmålene om ligestilling og mangfoldighed". Dette dokument er primært rettet mod virksomheder, der indgår i de regioner der har opstillet såkaldte konvergensmål (Campania, Calabria, Puglia og Sicilien), hvor kvinders tilstedeværelse på arbejdsmarkedet er meget lav. Faktisk er idéen om mangfoldighedsledelse, der fremsættes i charteret, mere optaget af køn end race eller etnisk lighed - selv om dokumentet hævder at succesfaktorerne for anti-diskrimination er alder, handicap, køn, etnicitet, religion, seksuel orientering (Kompas for SMV'er, s. 4). Dokumentet blev støttet af arbejdsgiverforeninger på lokalt plan (f.eks. Confindustria Sicilia), fagforeninger (CGIL, CISL), af regionale myndigheder (Emilia Romagna, Sicilien, Calabria, Puglia, Campania, Lombardiet, Basilicata, Lazio, Veneto, Ligurien), lokale organer og lokale folkesundhedsmyndigheder. Et netværk af regionale institutionelle grupper blev oprettet for at fremme charteret og rodfæste det i områderne. Charteret fik tilslutning fra omkring 700 organisationer, med i alt omkring 700.000 ansatte (http://www.cartapariopportunita.it/sostenitori/aziende_aderenti.aspx).

Det er ikke muligt at angive antallet af små og mellemstore virksomheder præcist. Imidlertid er antallet af dem der har tilsluttet sig chartret ikke så vigtigt. Det vigtige er, at de italienske små og mellemstore virksomheder generelt ikke råder over tilstrækkelige økonomiske og ledelsesmæssige ressourcer til at etablere mangfoldighedsledelsesprojekter (DM - Diversity management). Af denne grund behandles spørgsmålet om mangfoldighed ofte efter "sund fornuft" (Valentini 2008) og ikke gennem projekter.

Bortset fra chartret er der ikke nationale programmer til fremme af DM eller ligestilling på brancheniveau. Der er dog regionale og lokale projekter, som diskuteres i næste afsnit. Som tidligere nævnt behandler de nationale kollektive overenskomster kun spørgsmålet om indvandring marginalt og gennem regler til fordel for alle ansatte, og som især indvandrere kan nyde godt af. Det er derfor ikke muligt at lokalisere i kollektive forhandlinger og i de nationale aftaler, nogen form for DM-strategier forbundet med raceforskelle, etnicitet eller nationalitet.

Derfor er arbejdsgiverforeningerne og fagforeningerne gennem årene blevet mere og mere interesserede i spørgsmålet, selv om mangfoldighedsledelse primært i forhold til kønligestilling er

overladt til virksomhederne selv. Faktisk er der mange foreninger, der har tilsluttet sig ligestillingscharteret, og som har indgået i ligestilling- og mangfoldighedssprojekter på lokalt niveau. Det samme kan siges om fagforeninger, der har tilsluttet sig ligestillingschartret. Det skal understreges, at selv om den kulturelle mangfoldighedsledelse er af afgørende betydning for arbejdsforholdene, viste resultaterne af TEAM undersøgelsen (fagforeninger, økonomisk forandring og aktiv integration af arbejdstagere fra andre lande) i seks europæiske lande, herunder Italien, at DM ikke betragtes som et centralt spørgsmål på fagforeningernes dagsordener (Davis, Jubany, 2015). Faktisk kæmper fagforeningerne stadig for at fremme mobiliteten hos indvandrere i virksomheder og i deres organisationer, sandsynligvis af frygt for konflikter med de italienske arbejdere (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

Integrationen af indvandrere i Italien har været en ulige integration. I lang tid blev indvandrernes indtræden på det italienske arbejdsmarked støttet af arbejdsgivere, fordi indvandrere ville erstatte de italienere i aktiviteter og sektorer, hvor italienere er mindre tilbøjelige til at arbejde. Inddragelsen af udenlandske arbejdstagere har aldrig været modarbejdet. Den er tvært imod blevet støttet af arbejdsgivere, der på denne måde drager fordel af en højere tilgængelighed af arbejdskraft, en mere fleksibel arbejdsstyrke, muligheden for ikke at anerkende (og betale for) indvandrernes uddannelse og faglige færdigheder. Det er et overkvalifikationsfænomen (indvandrere er mere kvalificerede end de job, de udfører), der er forbundet med den såkaldte "Fremmedøkonomi" beskrevet af Calavita (2005).

Den store tilstedeværelse af indvandrere i små og mellemstore virksomheder og i pleje og husarbejde har gjort at de hovedsageligt er koncentreret i: a) mindre virksomheder, der giver færre garantier for sikkerhed og stabilitet b) lavtuddannede erhverv, hvor de har større risiko for tab af arbejdspladser fordi de er let udskiftelige; c) tidsbegrænsede job (Fullin, Reyneri 2013). Tilstedeværelsen af indvandrere på det italienske arbejdsmarked er derfor præget af høj ustabilitet og mobilitet og beskæftigelse i lavtløns jobs.

Imidlertid har disse karakteristika, i kraft af den nuværende økonomiske krise, givet anledning til et paradoks. Faktisk er der på den ene side en stigning i indvandrernes arbejdsløshedsprocent, men på den anden side er der også en øget beskæftigelse som følge af en stigning i husarbejde og deres evne til hurtigt at finde arbejde samt at tilpasse sig til enhver form for arbejde (Fullin, Reyneri 2013). Den økonomiske krise har fjernet mange mellemniveau job, men de fleste lavt uddannede er ikke berørt i samme omfang, hvilket jo er der hvor indvandrere hyppigere ansættes. Denne situation at naturligvis ikke styrket mangfoldighedsledelsen. Dette emne bliver først og fremmest fremført gennem en politisk dagsorden ud fra kønsligestilling - mænd og kvinder - og hovedsageligt i store virksomheder

eller i den offentlige sektor, selv om mangfoldigheds chartret blevet indført i Italien, hvor det hedder chartret om lige muligheder og ligestilling på arbejdspladsen.

Det samme kan siges for bekæmpelsen af diskrimination. På trods af reglerne er der stadig alt for lidt opmærksomhed på afskaffelsen af etnisk diskrimination på arbejdspladsen, selv om det er et problem, som især fagforeninger, og ngo'er forsøger at give politisk synlighed gennem events og kampagner. Det er stadigvæk alt for få konkrete tiltag i gang. Det er meget svært at gøre noget ved diskrimination især i de små økonomiske enheder, som f.eks. Små virksomheder eller husarbejde. Der har været mere opmærksomhed om problemet i den offentlige sektor. Selv om indvandrere kan bruge de tjenester, der leveres af italienske offentlige institutioner, private tjenester og den i tredje sektor med hensyn til erhvervsuddannelse, jobplacering og jobsøgning, har vi set, at de generelt gør mindre brug af disse tjenester, som igen, har ikke altid tilstrækkelige forudsætninger for at forstå indvandrernes behov. På baggrund af ovenstående diskussion mener vi, at de prioriteter, som staten, fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne bør være opmærksom på, er følgende:

- 1) Anerkendelse af indvandrernes jobkompetencer og ansættelse i job, der ikke er underkvalificeret i forhold til deres kvalifikationer.
- 2) Implementering af reglerne i dekretterne mod diskrimination på grundlag af race, etnicitet og nationalitet i arbejdsintegration i både offentlige virksomheder og private virksomheder - virksomheder eller SMV'er.
- 3) Anvendelse af principperne om mangfoldighedsledelse i personaleforvaltning på alle virksomhedsniveauer.
- 4) Øge indvandrernes deltagelse i fagforeninger.

FRANKRIG

Der er mange initiativer til fremme af mangfoldighed, såsom mærkningsordningen udviklet af National Association of Human Resources Directors (ANDRH) på statens anmodning med offentlig finansiering, der blev officielt lanceret i 2008. I 2013 er 381 juridiske enheder mærket med i alt 840.000 medarbejdere og 85% af virksomhederne med mere end 50 ansatte er med i ordningen. Mærkningsudvalget samler repræsentanter for staten, fagforeninger, medarbejder- og arbejdsgiverorganisationer, ANDRH og Solidarity of Solidarity Institute (IMS) samt forskellige erhvervslederorganisationer.

"Diversity Trophies" blev oprettet i 2006 af et rekrutteringsfirma med den franske sammenslutning af ledere af mangfoldighed (AFMD), ESSEC (ledelse og mangfoldighed) og instituttet mod udelukkelse

(FACE). De belønner virksomheder, der har implementeret innovativ og ambitiøs praksis med hensyn til at fremme og styre mangfoldighed med en "Grand Prix PME".

Mangfoldighed bliver efterspurgt af flere og flere virksomheder i Frankrig, uanset deres størrelse. Det ses som en mulighed for udvikling og giver virksomheder mulighed for at forbedre deres image, berige deres færdigheder, men også respektere de gældende love.

Fra og med 2004 blev det første mangfoldighedscharter implementeret i Frankrig. Det er blevet underskrevet af mange virksomheder. Dette har gjort det muligt for andre stater i Europa at vedtage en lignende strategi. Formålet er at bekæmpe enhver form for diskrimination af personer, forstået i vid udstrækning - køn, alder, social eller etnisk oprindelse.

Mangfoldighed bliver nu tilskyndet af de fleste foreninger som Medef (arbejdsgiverforeningen) og fagforeningerne. Private organisationer som Mosaik RH er oprettet og giver faglærte indvandrere mulighed for lettere at finde arbejde på baggrund af deres færdigheder.

Der er dog ingen kontrol med, eller forpligtelser for, små og mellemstore virksomheder, der ikke har en HR afdeling. De skal ofte outsource disse tjenester. Private organisationer, som Ingeus, tilbyder at hjælpe dem med at gennemføre innovative strategier for HR, som fremmer mangfoldighed. Mangfoldighedspolitikken implementeret af virksomheder har ofte været forbundet med en kommunikationsstrategi, fordi den afspejler en proces som appellerer til forbrugerne. Det er uklart, i hvor høj grad at det er en integreret del af HR management.

Det er ikke obligatorisk for alle virksomheder at tilmelde sig mangfoldigheds chartret. Små og mellemstore virksomheder er ikke tvunget til at deltage. De har ikke HR medarbejdere tildelt til at fremme mangfoldighedsledelse.

Det er vigtigt, at medlemskab af mangfoldigheds chartret forbliver frivilligt, selvom det er et vigtigt skridt til at reducere diskrimination på et fælles grundlag for alle virksomheder. En mere præcis og regelmæssig analyse gør det muligt at kæmpe mere effektivt mod uligheder og fremme mangfoldighed i forhold til virksomhedens størrelse og sektor.

DANMARK

Sekretariatet for det danske mangfoldigheds charter er det officielle nationale organ. Det drives af foreningen "Nydanser" og er oprettet i samarbejde med Børne-, Ligestillings-, Integrations- og Socialministeriet og EU-Kommissionen. Det danske charter for mangfoldighed er et formelt dokument, som virksomheder, arbejdsgivere og lignende kan underskrive og hermed udtrykke deres støtte til et

mangfoldigt dansk arbejdsmarked. Arbejdsgiverne og virksomhederne skal derefter leve op og implementere chartrets værdier i deres praksis.

Det danske charter for mangfoldighed forener både regionale og lokale chartre i Danmark (Europa-Kommissionen, 2014). I øjeblikket er der chartre og aktiviteter, der fremmer mangfoldighed i de tre største byer, og flere andre kommuner støtter charteret (Det danske charter for mangfoldighed, 2014a). Sammen har de tre byer mindst 1100 underskrivere (Europa-Kommissionen, 2014).

Sekretariatet for det danske mangfoldigheds charter udvikler viden om, og værktøjer til mangfoldighedsledelse og netværk for de lokale chartre og letter udvekslingen af erfaringer på alle niveauer (Europa-Kommissionen, 2014). F.eks. De har udviklet et e-værktøj med 50 råd til håndtering af hverdagsituationer med mangfoldighed (Det danske charter for mangfoldighed, 2014b). Kommunerne formidler også viden, netværk og værktøjer til arbejdsgiverne (Det danske charter for mangfoldighed, 2014c).

Ud over byernes chartre og deres aktiviteter fremmer andre virksomheder mangfoldighedsledelsen ved at tilbyde vejledning i forbindelse hermed. CABI er en sådan virksomhed. CABI er en uafhængig institution under Beskæftigelsesministeriet. CABI tilbyder metoder, viden, værktøjer og inspiration til jobcentre og virksomheder, som kan styrke samarbejdet mellem disse og det rummelige arbejdsmarked. CABI tilbyder kurser i mangfoldighed og arbejder som konsulent om emnet for virksomheder (CABI, 2016).

Foreningen Nydansker - de der står bag sekretariatet for det danske mangfoldigheds charter - tilbyder flere kurser om mangfoldighed, kulturmøder, ledelse mv. (Foreningen Nydansker).

Mange af de udfordringer, der er nævnt i det følgende, er en del af den tidligere omtalte aftale, "Trepartsaftalen". Denne aftale kan som følge af involvering af forskellige aktører om emnet betragtes som et skridt i den rigtige retning - selv om det også kan kritiseres for at fokusere for meget på beskæftigelsen.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er positivt over for aftalen på grund af at det lægger mere ansvar over til kommunerne (Dansk Arbejdsgiverforening, 2017). Mange af de følgende bekymringer kræver en ændring i administrationen i kommunerne og på politisk niveau mere end det kræver ændringer i fagforeninger og arbejdsgivere.

1. Flygtninge og familiesammenførte vurderes ofte som ikke værende klar til arbejdsmarkedet. Med trepartsaftalen skal kommunerne få flere flygtninge gjort arbejdsparate. Men kommunerne fortsætter med at vurdere et stort antal flygtninge som ikke arbejdsparate. Der

er behov for at ændre den måde, hvorpå kommunerne vurderer flygtningene. Aftalen fastslår, at manglende sprog ikke bør være en hindring for beskæftigelse (Toft, 2017).

2. I øjeblikket tages flygtningernes kompetencer, jobmuligheder og lignende ikke i betragtning, når de fordeles til kommunerne. Flygtninge kan opleve at blive placeret i kommuner, hvor der er alt for få jobs. Antallet af flygtninge tildelt en kommune skal afspejle antallet af jobmuligheder i kommunen (Toft, 2017). Flygtningene skal placeres i en kommune, hvor deres kompetencer kan bruges (Pedersen, 2015). En tidlig screening af flygtningenes kompetencer bør gennemføres og tage hensyn til, hvornår der træffes beslutning om placering. De kommuner, hvor flygtninge er anbragt, bør have disse oplysninger, som gør processen for tilpasning af flygtninge og virksomheder lettere (Toft, 2017).
3. Integrationsindsatsen, dvs. hvordan integrationen prioriteres, varierer meget overalt i kommunerne, hvilket gør flygtningenes muligheder afhængige af, hvilken kommune de bliver sendt ud til. Der er behov for en mere ensartet indsats i kommunerne (Pedersen, 2015 & Toft, 2017).
4. I Danmark er der stigende efterspørgsel og forventning om højt uddannelsesniveau, og mange flygtninge og indvandrere har simpelthen ikke dette uddannelsesniveau (Ritzau, 2015 & Toft, 2017 & Pedersen, 2015). Dette kan kræve mere screening, træning og uddannelse. Yderligere kan det også betyde, at jobcentrene i højere grad skal fokusere på at matche flygtninge med ufaglært arbejde (Toft, 2017).
5. Det er en stor udfordring, at ca. 70% af virksomhederne ikke kommer i kontakt med jobcentrene, der skal formidle kontakten mellem jobsøgende og virksomhederne (Toft, 2017). Der kan være mange uudnyttede muligheder.

6.3: Corporate Social Responsibility (CSR) og Mangfoldighedsledelse

Corporate Social Responsibility (CSR) er et bredere koncept end mangfoldighedsledelse, men det kan også omfatte dette. Det drejer sig om virksomhedernes frivillige deltagelse i strategier, der omfatter sociale og miljømæssige hensyn, og udtrykkes af relevant praksis, der bidrager til bæredygtig udvikling, forholdet til deres menneskelige potentiale, social solidaritet og samhørighed med lokalsamfundet og det bredere sociale miljø. CSR består af virksomheders etiske forpligtelser til at handle ud over det, der pålægges gennem den lovgivningsmæssige ramme (som regulerer deres drift), både hvad angår virksomhedens interne (HR) og dets eksterne miljø. Selv om CSR ikke automatisk indebærer god praksis inden for mangfoldighedsledelse, tilbyder den et sæt etiske værdier. Med andre ord afspejler CSR den politiske holdning i virksomheden og er tæt forbundet med civilsamfundet

og det at vælge produkter på baggrund af sociale og miljømæssige kriterier. Virksomhedernes holdninger og valg inden for områder som miljøbeskyttelse, indvandring, flygtninge, racisme og ligestilling kan være kriterier, der påvirker om markedet ønsker et produkt eller ej.

6.4: Eksempler på god praksis i europæiske virksomheder

6.4.1: Coco-Mat (Grækenland)

Coco-Mat blev i mange år betragtet som et eksempel på god praksis inden for mangfoldighed, og derfor henviser mange relevante europæiske rapporter til den. Medarbejdere fra 13 nationaliteter og 9 religioner er ansat i virksomheden, og mere end 45% af medarbejderne på COCO-MAT-fabrikken i Xanthi-industriområdet kommer fra det tidligere Sovjetunionen (150 ansatte). I betragtning af at mange ansatte ikke taler græsk tilfredsstillende, har COCO-MAT som svar på anmodninger fra sine medarbejdere ansat lærere til at undervise det græsk to gange om ugen til alle ansatte, der ikke er taler flydende græsk. Virksomhedens mangfoldighedspolitik vedrører også rekruttering af handicappede. Man har ansat 26 kvalificerede arbejdere med handicap i forskellige områder af virksomheden. Som det fremgår af det græske netværk for CSRs webside, er COCO-MATs sociale følsomhed ikke af ny dato, da de første ansatte i Xanthi-fabrikken var migranter.

6.4.2. AXA (Frankrig)

AXA var en af de første virksomheder til at tilmelde sig charteret om mangfoldighed i Frankrig i 2004, og administrerende direktør Claude Bébéar var blandt dem, der tog initiativ til at vedtage et sådant charter på nationalt plan. AXAs mangfoldighedspolitik udvikles på følgende områder: rekruttering, der afspejler mangfoldigheden af det franske samfund; HR, der sikrer lige muligheder for udvikling af en mangfoldighedsbevidst erhvervskultur gennem bevidstgørelse, uddannelse og dialog med fagforeninger og støtte til mennesker fra ikke-privilegerede sociale grupper. I forbindelse med fremme af mangfoldighed har selskabet blandt andet gennemført følgende aktioner:

- a) Oplysning og uddannelse: Siden 2006 har virksomheden gennemført et betydeligt antal oplysnings- og uddannelsesprogrammer for sine medarbejdere.
- b) Etablering af anonym CV: I 2006 etablerede AXA anonyme CV for ansøgere, der søgte via internettet, og siden 2009 er det anonyme CV gennemført for al rekruttering. Samtidig fortsatte virksomheden med uddannelsesprogrammer for rekrutterere i forhold til lovrammen, spørgsmål, der skal undgås under interviewet osv.
- c) Programmer til rekruttering af unge fra belastede byområder såvel som handicappede.

d) Undertegnelse af kollektive aftaler med erhvervsorganisationer for at fremme mangfoldighed og ligestilling.

6.4.3.: SAP (Tyskland)

Det multinationale softwarefirma SAP, der er baseret i Tyskland, beskæftiger arbejdere fra 75 nationaliteter. Udover mangfoldighedstræningsprogrammer, under tilsyn af Institut for Sundhed og Mangfoldighed, opererer virksomheden netværk, der arbejder med de forskellige årsager til mangfoldighed. Business Women's Network @ SAP er netværket af kvindelige medarbejdere i virksomheden. Cultures @ SAP-netværket samler de tyve uformelle netværk oprettet af arbejdstagere af forskellige nationaliteter. Handicapnetværket @ SAP og netværket for medarbejdere med alvorlige handicap (SBV @ SAP) varetager handicappede medarbejderes interesser. Generations @ SAP og net45plus netværkene vedrører ældre arbejdstagere. Endelig er der Homo sapiens @ SAP-netværket, der fokuserer på problemerne med homoseksuelle og biseksuelle medarbejdere. For deres mangfoldighedspolitik har virksomheden to gange modtaget de tyske mangfoldighedspriser.

6.4.4: Batisol Plus (Frankrig)

Selv om det er almindeligt accepteret, at store virksomheder er dem, der spiller den ledende rolle i vedtagelsen af mangfoldighedsledelsespolitikker, er den store udfordring vedtagelsen af sådanne politikker i små og mellemstore virksomheder. Virksomheden Batisol Plus fremstiller gulve og ruder og beskæftiger 42 medarbejdere. De betragtes som en modelvirksomhed for god og har underskrevet det franske charter om mangfoldighed. Selskabets politik for at styrke mangfoldigheden begyndte med ønsket om at engagere flere kvinder og mennesker fra belastede byområder og henvendte sig til det nationale beskæftigelsesbureau. De erfarne medarbejdere i selskabet havde klaget over de unge medarbejdere (at de ikke tog deres job alvorligt, at de var for sent på arbejde osv.). Man fandt ud af, at alle problemerne stammede fra de stereotyper, der eksisterede i forholdet til unge medarbejdere. Alle ansatte (gamle og unge) deltog i et daglig træningsprogram om bevidstgørelse og mangfoldighed. Selskabets ledelse fandt øjeblikkelig en løsning på problemerne og fik forbedret arbejdsklimaet.

6.4.5: Casino Supermarked (Frankrig)

Supermarkedskæden Casino, en af de første virksomheder, der underskrev det franske mangfoldighedscharter i 2004, har siden 1993 haft en programmer til styring af mangfoldighed. På denne baggrund er der vedtaget et moralsk charter med ni virksomhedsforpligtelser om lige muligheder for adgang til beskæftigelse, uddannelse og karriereudvikling. Dette charter er integreret i adfærdsmæssige og administrative læringsprogrammer for de nyansatte. For at gennemføre politikken blev der nedsat et koordinationsudvalg for mangfoldighedskampagner med et netværk af

56 lokale repræsentanter. På centralt plan blev der etableret en klage service for enhver medarbejder, der måtte føle at have været udsat for forskelsbehandling.

Ud over mangfoldighedskendskab og uddannelsesprogrammer for medarbejdere forsøger selskabet at gøre ansættelsesprocedurerne mere objektive på to måder. For det første gennemførte det i 2008 og 2011 to virtuelle rekrutteringsprøver, hvor to fiktive kandidater, der kom fra forskellige lande, ansøgte om det samme arbejde. Disse prøver har til formål at kontrollere de mulige forskelle i virksomhedens forpligtelser og de daglige ansættelsespraksis. For det andet bruger virksomheden simulationer i rekrutteringsprocessen, så kandidater udvælges på grundlag af deres præstationer i reelle arbejdsforhold. Denne proces gør det muligt for folk der har en "usikker baggrund" at blive testet under reelle arbejdsvilkår.

Siden 2010 har virksomheden fokuseret på spørgsmålet om religionsbaseret diskrimination og i 2011 lancerede den en kampagne for at tackle diskrimination på grundlag af seksuel orientering i samarbejde med National Federation of Gay Friendly Organizations. Siden 2008 har den lanceret en række beskæftigelsesprogrammer for unge fra ikke-privilegerede kvarterer. Særlige foranstaltninger til rekruttering og bevarelse til arbejdstagere over 50 år er fastsat i teksten til overenskomsten fra 2008. Endelig har virksomheden siden 1995 underskrevet fem overenskomster om rekruttering og beskæftigelse af handicappede. Som et resultat heraf er 10,7% af arbejderne i Casino butikkerne og i administrationene nu handicappede.

6.4.6: Bahn (De tyske statsbaner)

De tyske jernbaner er en af de virksomheder, der er tilmeldt det tyske charter om mangfoldighed og gennemfører en mangfoldighedsledelsespolitik med vægt på ældre arbejdstagere. I betragtning af at 44% af virksomhedens medarbejdere er over 50, og under hensyntagen til de demografiske ændringer og manglen på specialiseret arbejdskraft, fokuserer selskabets politik på vedvarende uddannelse af ældre medarbejdere, samt overførsel af viden til yngre medarbejdere. Den interne Job Service i de tyske jernbaner (DB Job Service GmbH) spiller en vigtig rolle for at relokere ældre medarbejdere til jobs, hvor de, på grund af alder, kan udnyttes bedre.

6.4.7: Eataly og Rusconi viaggi (Italien)

Eataly er et stort italiensk fødevarerfirma, som var blandt de første i Italien for at yde LGBT-medarbejdere de samme familie-rettigheder som de heteroseksuelle medarbejdere, såsom ægteskabs orlov, orlov på grund af ægtefælles dødsfald og så videre, selv før godkendelsen fra den

italienske regering af loven, som ligestiller registeret partnerskab med ægteskab (som først blev godkendt i 2016).

Rusconi Viaggi er en lille virksomhed, der arbejder inden for turistsektoren, som i 2016 har vundet førstepræmien i det italienske velfærdsindeks for små og mellemstore virksomheder (for handel og servicesektoren). Selv om det er et lille firma, har ledelsen lagt stor vægt på at udvikle en række inkluderende politikker som fjernarbejde (for personer, der af forskellige grunde kan have svært ved at arbejde på virksomhedens lokaler), fleksible timer, integrerende sygesikring, træning (også sprogundervisning) til personlig og faglig udvikling.

Et andet eksempel på god DM-praksis er selskabet Castelgarden i Castelfranco, Veneto. Virksomheden beskæftiger sig med produktion af haveudstyr med i alt 800 ansatte, hvoraf 100 er Muslimer, der kommer fra forskellige lande som Marokko, Ghana, Senegal, Tunesien, Togo, Guinea og Mali. Dette var et af de første virksomheder til at imødegå behovene hos sine muslimske religionsmedarbejdere ved at bruge et rum inde i virksomheden for at tillade daglig bøn. På samme måde havde selskabets kantine en specialmenu, der kunne imødekomme det muslimske personale krav om at respektere de forskellige fødevarerrestriktioner pålagt af islam. Desuden øger virksomheden i løbet af ramadanperioden overvågningen af arbejdstageres sundhedsforhold, så de kan følge deres religions regler i en bestemt periode uden at pådrage sig sikkerhedsproblemer. Alle disse beslutninger blev truffet efter rådgivning med fagforeningerne og krævede både strukturelle og organisatoriske indgreb.

6.4.8: Bilka (Danmark)

Bilka, der er en dansk supermarkeds kæde, modtog mangfoldighedsprisen 2017, for at sætte ekstraordinært fokus på at sætte medarbejderne i stand til at gøre mere for praktikanter med særlige behov og udfordringer. Mentorroller blev oprettet sammen med almindelige praktikophold, og der er blevet oprettet deltidsstillinger, sprogundervisning samt flexible arbejdspladser.

Ud af en klasse på 22 sprog praktikanter nåede 80% beskæftigelse. 60% med Bilka, 20% på andre steder.

UDVALGT BIBLIOGRAFI

Anti Discrimination Dans Les Contexte Juridique Français. http://ses.ens-lyon.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHER=1213357391298&ID_FICHE=2091&INLINE=FALSE.

Cabrita J. & Perista H. (2006). *Measuring Job Satisfaction in Surveys - Comparative Analytical Report*. Eurofound.

COWI (2009). *The Social Situation Concerning Homophobia and Discrimination On Grounds of Sexual Orientation in Greece*. Vienna: Fundamental Rights Agency (FRA).

Cachón, L. (2013). *Country Report Spain 2012 on Measures to Combat Discrimination*. Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Commission Européenne. *Gérer La Diversité Au Travail* Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. 2012.

Di Martino, V., Helge, H. & Cooper C. (2003). *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2009). *Διαφορετικότητα στην Εργασία. Ένας Οδηγός για τις ΜΜΕ*. <http://ec.Europa.eu/social/>

European Commission (2005). Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *The Business Case for Diversity*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2010). *Trade Union Practices on Anti-Discrimination and Diversity*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.4. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Union Agency for Fundamental Rights & Council of Europe (2011). *Handbook on European Non-Discrimination Law 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Keil M. et all (2007). *Training Manual for Diversity Management*. International Society for Diversity Management – IDM.

Latraverse, S. (2013). *Country Report France 2012 on Measures to Combat Discrimination*. Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Mahlmann, M. (2013). *Country Report Germany 2012 on Measures to Combat Discrimination*. Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Mor Barak, M., *Managing Diversity. Toward A Globally Inclusive Workplace*. Sage Publications. 2014.

Uyen Do, T. (2011). *2011: A Case Odyssey into Ten Years Of Anti-Discrimination Law*. European anti-discrimination law review, No 12.

Vogel, L. (2002). *Harcèlement Moral Et Législation : Pour Une Approche Collective Intégrée Dans La Politique De Santé Au Travail*. BTS Newsletter, N° 19-20, 23-29.