



**NATIONAL AKTIVITETSRAPPORT DANMARK
ANTIDISKRIMINATIONS- OG MANGFOLDIGHEDSTRÆNING**

Det Danske Institut for Menneskerettigheder

Maj 2008



Indholdet af denne publikation afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Kommission, Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Social Anliggender og Lige Muligheders holdning eller stilling. Hverken den Europæiske Kommission eller nogen person, der handler i dens sted, er ansvarlig for anvendelsen af oplysninger i denne publikation.

De træningsmanualer, der anvendes i seminarerne om antidiskrimination og mangfoldighedsledelse kan downloades fra den Europæiske Kommissions hjemmeside:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

Projektet og publikationen er givet i opdrag af Den Europæiske Kommission under det Europæiske Fællesskabs handlingsprogram til bekæmpelse af diskrimination (2001-2006). Programmet er etableret mhp at støtte effektiv gennemførelse af den ny EU antidiskriminationslovgivning. Det 6-årige program retter sig mod alle interesserede parter, som kan bidrage til at forme udviklingen af passende og effektiv antidiskriminationslovgivning og politik i alle 25 EU-lande, EFTA og EU-ansøgerlande.

Antidiskriminations- og Mangfoldighedstræningsprojektet blev ledet af Human European Consultancy (humanconsultancy.com) i konsortium med Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) og International Society for Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org).

De nationale aktiviteter blev udført af Det Danske Institut for Menneskerettigheder www.humanrights.dk

I. Indhold

I.	Indhold	3
II.	Indledning	4
III.	Antidiskriminationsseminarer	4
	a) Nationale aktiviteter antidiskriminationsseminarer	4
	b) Kortlægning: NGOer/Fagforeninger der arbejder for at bekæmpe diskrimination	11
	c) National lovgivning vedrørende antidiskrimination	21
	d) Finansieringsmuligheder vedrørende antidiskrimination	30
IV.	Seminar om Mangfoldighedsledelse	34
	Bilag	39
	Fagforeningernes rolle i bekæmpelse af diskrimination	39
	Træningsmanual vedrørende mangfoldighed	45

II. Indledning

Det Danske Institut for Menneskerettigheder (IMR) er en uafhængig, national menneskerettighedsinstitution oprettet i overensstemmelse med FN's Paris Principper. Instituttet blev etableret ved lov i 2002 og viderefører Det Danske Center for Menneskerettighedsmandat fra 1987. Det omfatter forskning, uddannelse og gennemførelse af nationale og internationale programmer. Instituttet udgør en del af Det Danske Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder (DCISM), som tillige omfatter søsterinstituttet, Det Danske Institut for Internationale Studier (DIIS).

IMRs hovedformål er at fremme og udvikle viden om menneskerettigheder nationalt, regionalt og internationalt baseret på den anskuelse, at menneskerettighederne er universelle, indbyrdes afhængige og forbundne. Det er Instituttets opfattelse, at samfund skal baseres på retsstatsprincipper, hvor staten beskytter og tildeler individet forpligtelser, idet den beskytter de mest vanskeligt stillede og marginaliserede grupper i samfundet.

Instituttet samarbejder både med organisationer og offentlige myndigheder i Danmark, med akademiske institutioner og humanitære organisationer i andre lande og med Europarådet, EU, OSCE, FN, Verdensbanken og en række internationale donorer. IMR har ca. 100 ansatte, og i 2006 var budgettet €12 millioner.¹

IMR var koordinator for Seminarerne om Antidiskrimination og om Mangfoldighedsledelse holdt i Danmark i marts og april.

Seminar om Mangfoldighedsledelse blev holdt den 14. marts 2008 i auditoriet på IMR. Målgruppen for seminaret omfattede både private foretagender og offentlige institutioner, og vi fokuserede både på ansatte i lederstillinger og ansatte med ansvar for human resources (HR). En stor del af deltagerne arbejdede i kommuner rundt om i Danmark, andre som ledere af hjemmeservicefirmaer, nogle havde deres baggrund i sprogcentre, og nogle arbejdede i forskellige statsinstitutioner mv. Indledningsvis var der 47 registrerede deltagere i seminaret, men kun 34 mødte op på selve seminaret.

Antidiskriminationsseminaret blev oprindeligt organiseret som to seminarer à to dage den 10. og 11. april og igen den 14. og 15. april. På grund af lav tilmelding til begge seminarer besluttede IMR efter aftale med Human European Consultancy og Migration Policy Group at lægge de to seminarer sammen til et, som blev afholdt den 14. og 15. april 2008. Seminaret blev holdt i IMRs auditorium.

Seminar blev holdt i et stort auditorium på IMR. Yderligere to separate rum blev anvendt til gruppearbejder under seminaret.

Deltagerne repræsenterede NGO'er og fagforeninger. På trods af 43 tilmeldinger kom der 34 deltagere, 2 handicapbørn, 6 trænere, 3 studenter og Peter Hann som observatør begge dage.

¹ www.humanrights.dk/about+us

III. Antidiskriminationseminarer

a) Nationale aktiviteter: antidiskriminationsseminar

AD undervisningens udformning

Seminar blev holdt i København den 14. og 15. april 2008 i IMRs auditorium og to separate møde rum.

IMR annoncerede seminar på sin hjemmeside www.humanrights.dk og sendte elektroniske invitationer til næsten alle danske fagforeninger og til de kendte NGO'er, der repræsenterer de seks diskriminationsgrunde.

De forskellige elementer i seminarets program var sammensat således, at deltagerne fik en introduktion til både national antidiskriminationslovgivning og EU antidiskriminationsdirektiver, en introduktion til lovgivningen som et aktivt værktøj, eksempler på værktøjer udover lovgivningen samt en platform for udveksling af erfaringer mv.

Ved seminarets start blev der uddelt navneskilte til deltagerne. Samtidig fik de den blå træningsmanual: "Bekæmpelse af Diskrimination – en træningsmanual" oversat til dansk.

Endvidere blev følgende materiale uddelt:

- Kopi af IMRs kapitel om "Diskrimination i national sammenhæng".
- Rettelser til oplysninger i folderen, fx antal af EU medlemsstater mv.
- Kopi af EU Rådets direktiv om etnisk ligebehandling og rammedirektivet.
- Kopi af den danske ligebehandlingslov og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.
- Oplysninger om seminarets "isbryder" øvelser.
- Oplysning om seminarets tre gruppearbejdsøvelser.
- Spørgeskema til evaluering af seminaret.

Deltagerne modtog også en folder med EU og "For Mangfoldighed mod Diskrimination" logo og følgende indhold:

- En gul kuglepen "For Mangfoldighed mod Diskrimination" logo.
- En blok med "For Mangfoldighed mod Diskrimination" logo.
- Seminarets program.
- Deltagerliste.
- En liste over de fire grupper som deltagerne var inddelt i.

Ledende facilitator og underviser

Huriye Aydemir Varisli, Fuldmægtig, IMR

Undervisere

Nanna Margrethe Krusaa, Fuldmægtig, IMR

Annelise Rasmussen, Konsulent, 3F

Peter Breum, Advokat, Elmer & Partner

Pernille Bischoff, Fuldmægtig, Københavns Kommunes Borgerservice

På grund af en rejse i forbindelse med et andet EU projekt om kortlægning af homofobi i Europa kunne Caroline Osander ikke deltage.

International observatør

Den internationale underviser: På grund af andre forpligtelser kunne Nicola Dandridge desværre ikke deltage i seminaret. I stedet deltog Peter Hann som observatør begge seminarets dage.

Forberedelse af AD seminaret

Alle undervisere deltog i et to dages "training of trainers" seminar under ledelse af Nicola Dandridge afholdt den 7. og 8. april i Fisher lokalet på IMR. Første dag bestod træningen i en introduktion til effektive undervisningsmetoder, en introduktion til EU direktiver og deres anvendelse i Danmark samt gruppearbejde. Anden dagen bestod i en introduktion til værktøjer til bekæmpelse af diskrimination udenfor lovgivningen og effektive undervisningsteknikker. Endelig blev programmet for selve seminaret udarbejdet med bistand fra Nicola Dandridge. Alle undervisere var enige om programmet og opgaverne blev fordelt til de enkelte undervisere.

Undervisningen på forberedelsesseminaret var en vældig god oplevelse og gav undviserne den viden og de færdigheder, de havde behov for til to dages seminaret.

Til forberedelsesseminaret blev der serveret croissants, te og kaffe om morgenen og sandwiches, sodavand, frugt og kage til frokost.

Det var facilitatorens opgave at planlægge og gennemføre de sidste forberedelser til seminaret fx. udsendelse af program til deltagerne, samle yderligere materiale til folderne, praktiske opgaver som navneskilte, teknisk bistand under seminaret og forplejning.

Alle deltagere modtog programmet med mail den 10. april som allerede oplyst i invitationen.

Udenbys deltagere fik oplysning om hotel og transportmuligheder.

Alle forberedelser til seminaret, materiale til brug under seminaret, power points og teknisk bistand, logistik, oversættelse, praktiske arrangementer, forplejning, blev varetaget af den ledende facilitator og to andre IMR ansatte. Under selve seminaret sørgede tre IMR ansatte for servering af forplejning og andre praktiske opgaver.

Gennemførelse af AD seminarerne

Seminarets program var som følger:

Program for mandag den 14. april

09.30	Registrering og morgenmad
10.0	Velkomst og indledning ved fuldmægtig Huriye Aydemir Varisli, IMR
10.20	Introduktion til EU direktiver og national antidiskriminationslovgivning ved advokat Peter Breum, Elmer & Partner
11.00	Introduktion til gruppearbejdet og præsentation af "Code of Conduct", etiske regler, ved fuldmægtig Huriye Aydemir Varisli, IMR
11.10	PAUSE
11.20	Gruppearbejde 1: Identifikation af diskrimination i det danske samfund ved Peter Breum, Pernille Bischoff, Huriye Aydemir Varisli, Nanna Margrethe Krusaa og Annelise Rasmussen.

12.20	Debriefing i plenum, ved fuldmægtig Pernille Bischoff, Københavns Kommunes Borgerservice
13.0	FROKOST
13.30 13.35	Opsummering af debriefing ved fuldmægtig Nanna Margrethe Krusaa, IMR Gruppearbejde 2: Identifikation af lovgivning som et aktivt værktøj (plenum), ved konsulent Annelise Rasmussen, 3F.
13.45	Debriefing i plenum, ved konsulent Annelise Rasmussen, 3F.
14.25	Diskussion i plenum i lyset af antidiskriminationslovgivningen ved advokat Peter Breum, Elmer & Partners Nanna Margrethe Krusaa, IMR.
15.0	Afslutning

Program Tirsdag den 15. april

9.00	Velkomst og morgenmad
9.30	Opsummering af mandagens gruppearbejde ved head of section Huriye Aydemir Varisli, IMR
9.40	Introduktion til værktøj uden for lovgivningen til bekæmpelse af diskrimination, ved fuldmægtig Pernille Bischoff, Københavns Kommunes Borgerservice
10.0 10.05	Oplysning om gruppearbejde ved fuldmægtig Huriye Aydemir Varisli, IMR Gruppearbejde 3: Identifikation af nyttige redskaber til bekæmpelse af diskrimination udenfor lovgivningen. (plenum) ved Pernille Bischoff, Huriye Aydemir Varisli, Nanna Margrethe Krusaa og Annelise Rasmussen.
11.05	PAUSE
11.20 12.0 12.20	Debriefing i plenum, ved fuldmægtig Nanna Margrethe Krusaa, IMR Udfyldelse af evaluationsskema Åben diskussion i plenum ved Peter Breum, Pernille Bischoff, Huriye Aydemir Varisli, Nanna Margrethe Krusaa og Annelise Rasmussen.
13.0	Afrunding af seminaret ved fuldmægtig Huriye Aydemir Varisli, IMR
13.05	FROKOST

Indhold af mandagens undervisning

1. Registrering og morgenmad (croissants, kaffe og te).
2. Præsentation af underviserne og seminarets hovedformål ved Huriye Aydemir Varisli. Deltagerne fik at vide, at seminaret ville bestå af gruppearbejde, og at deltagerne selv ville udgøre seminarets drivkraft. Både gruppearbejde og diskussioner i plenum ville tage udgangspunkt i NGOerne og fagforeningernes egne erfaringer og i deres behov og forventninger, hvilket kræver aktiv deltagelse fra hver enkelt deltager både i gruppearbejde og i diskussioner i plenum. Diverse praktiske oplysninger.
 - Toiletter og handicaptolletter.
 - Rygeområder.
 - Parkering.
 - Transport og refusion af hoteludgifter
3. Peter Hann gav en kort præsentation af EU programmet.
4. Præsentation af EU direktiver og national antidiskriminationslovgivning ved Peter Breum med power points.

5. Huriye Aydemir Varisli præsenterede gruppearbejdet og oplyste om de forskellige grupper og deres arbejdsrum, samt at hver gruppe bestod af repræsentanter fra NGOer og fagforeninger. Deltagerne fik at vide, at hver gruppe havde fået tildelt et grupperum (to af grupperne havde separate rum og to grupper anvendte plenum rummet, hvor der blev arrangeret borde i hver ende af lokalet). Deltagerne fik besked på at skrive deres konklusioner på de flipover, der var i lokalerne, og udpege en fra gruppen til at præsentere deres konklusioner i plenum. Den første gruppe øvelse bestod i at identificere diskrimination i det danske samfund på følgende områder: race og etnisk oprindelse, seksuel orientering, alder, handicap, køn, religion eller tro, multidiskrimination mv.
6. Under en kort pause fik deltagerne forevist grupperummene, og der blev serveret kaffe, te, småkager og frugt.
7. Grupperne begyndte arbejdet med en "isbryder", hvor hver enkelt skulle tale to minutter med sidemanden og derefter præsentere vedkommende for resten af gruppen. Herefter diskuterede grupperne eksempler på diskrimination og skrev dem på flipover. Gruppernes hovedkonklusioner var:
 - Mediernes rolle ved at give negative fremstilling af personer med anden etnisk oprindelse end dansk.
 - Den generelle misforståelse at der allerede er opnået ligestilling for kønnene på det danske arbejdsmarked, selvom den ene rapport efter den anden viser, at det rent faktisk ikke er tilfældet.
 - Den vægt samfundet lægger på ungdom, og den negative indflydelse det har for de ældres situation på arbejdsmarkedet.
 - Handicappedes manglende adgang til socialt liv.
 - Manglen på et generelt forbud mod diskrimination udenfor arbejdsmarkedet.
 - Etniske minoriteters adgang til og chikane på arbejdsmarkedet
 - Forskellig adgang til orlov i forbindelse med adoption og barsel for bøsser og lesbiske.
 - Diskriminationsofres vanskeligheder ved at løfte bevisbyrden.
8. Alle grupper samledes i plenum, og en repræsentant for hver gruppe rapporterede konklusionerne. Alle flipoverarkene blev hængt på væggene i plenumrummet, så alle kunne læse dem.
9. Efter frokost sammenfattede Nanna Margrethe Krusaa gruppernes hovedkonklusioner.
10. Annelise Rasmussen præsenterede den anden gruppeøvelse, hvor grupperne – på baggrund af de oplysninger de havde modtaget tidligere på dagen om indholdet af den nationale antidiskriminationslovgivning - skulle fremhæve de områder på deres flipover, som de mente lå inden for den nationale antidiskriminationslovgivning.
11. Grupperne præsenterede herefter de områder, de havde identificeret som værende indenfor lovgivningen, i plenum.
12. Herefter åbnede Huriye Aydemir Varisli for diskussion. Desværre førte det ikke til nogen debat.
13. Huriye Aydemir Varisli oplyste, at grupperne ville arbejde videre med deres flipoverark næste dag ved at identificere alternative værktøjer til bekæmpelse af diskrimination og afsluttede herefter seminarets første dag.

Indhold af tirsdagens undervisning

1. Huriye Aydemir Varisli gav et kort resume af resultatet af mandagens gruppearbejde.
2. Pernille Bischoff gav en introduktion til nyttige værktøjer udenfor lovgivningen, fx. "mainstreaming", bevidstgørelse, lobbyvirksomhed, kampagnearbejde, etc.

3. Huriye Aydemir Varisli oplyste om den sidste øvelse, hvor grupperne på baggrund af deres egne erfaringer skulle identificere værktøjer udenfor lovgivningen, og hvorledes de kunne anvendes til løsning af tilfælde af diskrimination, der ikke er dækket af lovgivningen (i overensstemmelse med resultatet af mandagens arbejde).
4. Gruppearbejdet blev indledt med en "isbryder", hvor deltagerne blev bedt om at bruge tre minutter til at overveje, hvilken ud af de følgende der havde haft en afgørende indflydelse på deres opfattelse:
 - En samtale
 - En personlig relation
 - En konference
 - En film
 - Andet
5. Efter en kort pause, hvor der blev serveret kaffe, te, frugt og småkager i grupperummene, fremlagde grupperne deres resultater, som Nanna Margrethe Krusaa resumerede som følger:
 - Betydningen af at deltage i høringer i parlamentet for at kunne øve indflydelse på ny lovgivning.
 - "Mainstreaming".
 - Lobbyvirksomhed.
 - God kontakt til medierne.
 - Kampagnearbejde og synliggørelse af minoriteter i sociale sammenhænge.
 - Betydningen af personlige historier i medierne for at øge bevidstheden om diskrimination
6. Deltagerne fik herefter forklaret evalueringsskemaet og fik 10 minutter til at evaluere seminaret.
7. Åben diskussion i plenum. Nogle af deltagerne betegnede seminarets kontekst som meget interessant, specielt gruppearbejdet, og bad om et opfølgingsseminar med større fokus på de værktøjer til bekæmpelse af diskrimination, der ligger udenfor lovgivningen.
8. Huriye Aydemir Varisli afrundede seminaret med praktiske oplysninger om, at de power points, der var blevet brugt under seminaret, ville blive sendt til deltagerne, sammen med en e-mail liste for at muliggøre et fremtidigt netværk, løfte om at undersøge mulighederne for et opfølgingsseminar mv.
9. Seminaret blev afsluttet med frokost (sandwiches og drikkevarer) og muligheden for at netværke.

De væsentligste erfaringer af AD seminarerne

1. Generel evaluering af undervisningen

Nicola Dandridge underviste meget professionelt og meget inspirerende. De øvrige undervisere valgte at gennemføre seminarerne på samme måde, og da de var meget klare og interessante også med de samme øvelser som under forberedelserne.

Det eneste negative ved undervisningen var tidsbegrænsningen og deraf følgende hastværk.

2. Resultater af evalueringen

Antal deltagere: 34

Antal udfyldte evalueringsskemaer: 27 – skemaet var på engelsk.

2.1. Sammendrag af de væsentligste resultater

På baggrund af diskussionerne i de fire grupper og præsentationerne plenum understregede deltagerne behovet for mere lobbyvirksomhed i parlamenterne for at opnå et generelt forbud mod diskrimination i lovgivningen, der omfatter alle seks diskriminationsgrunde både på og udenfor arbejdsmarkedet.

Både NGO og fagforeningsrepræsentanterne understregede endvidere behovet for mere samarbejde mellem de to typer organisationer fx. om fælles analytiske eller statistikprojekter til afdækning af omfanget af diskrimination i det danske samfund.

Også behovet for flere aktive deltagere i parlamenternes høringsprocedurer blev fremhævet og både NGO og fagforeningsrepræsentanter krævede mere konkret viden om deltagelse i høringsprocesserne.

Deltagerne var også enige om mere aktiv anvendelse af medierne specielt til at beskrive mere personlige historier om ofre for diskrimination, da man mente, det ville være nyttigt i forsøget på at opnå offentlighedens støtte og forståelse.

Afslutningsvis udtrykte deltagerne behov for et opfølgingsseminar med mere specifik undervisning både i anvendelsen af værktøjer udenfor lovgivningen i bekæmpelse af diskrimination og i fundraising.

2.2 Evaluering af seminarets indhold, tilrettelæggelse, undervisere, omgivelser, materiale og resultater

Alle deltagere fik et evalueringsskema på engelsk ved afslutningen af seminaret, og i den del, hvor der var anført flere svarmuligheder, kunne deltagerne vælge mellem: *NA=Not applicable, ikke relevant*
1=Fullstændig uenig 2=Uenig 3=Hverken enig eller uenig 4=Enig 5=Fullstændig enig

Ingen deltagere gav vurderinger under 3 i nogen af svarerne.

I evalueringen af seminarets indhold var den laveste score 3,8 og den højeste 4,4. De fleste deltagere anførte, at de var velkendte med de andre deltageres profiler, at de selv havde den fornødne viden og færdigheder til at deltage i seminaret, og at de var vel informerede om seminarets formål. Ydermere anførte de fleste, at seminaret levede op til deres forventninger, og at indholdet var relevant for deres arbejde.

I evalueringen af seminarets udformning var den laveste score 3,5 og den højeste 4,0. De fleste deltagere anførte, at aktiviteterne under seminaret stimulerede inddragelsen og gav tilstrækkelig øvelse og feedback. De fleste af deltagerne anførte tillige at aktiviteterernes sværhedsgrad var passende, og generelt blev det anført, at tempoet under seminaret var passende.

Deltagerne var yderst tilfredse med underviserens indsats. Scoren for hvor velforberejede underviserne var lå på 4,3, og på 4,7 for hvor hjælpsomme de havde været.

I vurderingen af omgivelserne var den laveste score 4,2 og den højeste 4,7. Ifølge de fleste deltagere var det valgte kursussted bekvemt og gav deltagerne det fornødne inddrægningsmiljø. Ydermere afspejlede vurderingens meget høje score, at der var adgang for kørestole (2 af deltagerne var kørestolsbrugere) og mange var også tilfredse med valg af måltider og forfriskninger samt deres kvalitet.

Med en gennemsnitsscore på 4,4 viste deltagerne endvidere, at materialerne til seminaret var relevante og nyttige.

Deltagerne var også yderst tilfredse med seminarets resultat. Der blev givet en gennemsnitsscore på 4,0 for opnåelse af seminarets formål og 3,9 for, hvorvidt deltagerne vil være i stand til at anvende det, de har lært på seminaret.

Hvor deltagerne kunne anføre deres egne kommentarer til seminaret, blev udvekslingen af oplysninger, erfaringer og synspunkter mellem NGOer og fagforeninger anført som de mest værdifulde aspekter. Også muligheden for at netværke og åbne dialog mellem NGOer og fagforeninger blev fremhævet. Afslutningsvis blev gruppearbejdet og specielt diskussionerne om værktøjer udenfor lovgivningen til bekæmpelse af diskrimination fremhævet som de mest værdifulde dele af seminaret.

Som mindre værdifulde dele af seminaret anførtes afrapportering i plenum og behovet for mere tid til drøftelser i grupperne. En deltager anførte, at både niveauet i gruppearbejdet og i oplæggene var for lavt for hende og for eksperter på området. Andre kommentarer omhandlede behovet for oplysning om mere konkrete værktøjer udenfor lovgivningen, flere oplæg og mere tid til gruppearbejdet.

Vedrørende mulige forbedringer af kurset anførte 3 deltagere, at de gerne ville have flere oplysninger før seminaret, 1 at indholdet burde opdateres, 6 at aktiviteterne skulle gøres mere stimulerende, 11 anførte, at der var behov for mere tid, 4 nævnte behovet for præcisering af seminarets formål, 4 ønskede indholdet udvidet, 4 at forbedre undervisningsmetoderne, 3 seminarets organisering, 7 ønskede at øge sværhedsgraden, og endelig ville 3 øge seminarets tempo. Hertil kom en enkelt kommentar om at give mere tid til drøftelserne og arbejdet i grupperne.

OVERFØRSEL AF UNDERVISNINGENS KNOW HOW SAMMENDRAG AF EVALUERINGEN VEDR. FREMTIDIGE AKTIVITETER

Adspurgt hvorvidt deltagerne ville benytte de oplysninger og færdigheder, de havde opnået under seminaret, oplyste nogle deltagere, at de ville anvende deres ny viden i forbindelse med rådgivning af klienter, andre at den ville være nyttig, når de skulle arrangere kurser for deres medlemmer og til forbedring af mangfoldigheds- og antidiskriminationsaktiviteter og -politikker i deres egen organisation.

Mere viden om den danske lovgivning, mere uddannelse og netværksarbejde blev fremhævet som eksempler på oplysning og færdigheder, som ville hjælpe deltagerne i at udføre deres arbejde mere effektivt. I konkret forbindelse med seminaret anførtes adgang til den endelige rapport og et opfølgingsseminar med specifikke mål for arbejdet og mere tid til at drøfte værktøjer udenfor lovgivningen.

For så vidt angik seminarets længde på 2 dage, og hvor nyttigt det havde været for deltagerne, anførte næsten alle, at det havde været nyttigt med et 2-dages seminar. Der var dog også nogle, som gerne ville have haft længere dage fx. fra 09.00 – 17.00 hver dag.

Som mulige forbedringer af undervisningsformatet blev det foreslået at afsætte mere tid til drøftelse af værktøjerne udenfor lovgivningen i grupperne, mens andre ønskede flere oplæg i plenum. En enkelt deltager efterlyste uddeling af USB nøgler med oplysninger om lovgivning og værktøjerne udenfor lovgivningen.

Anbefalinger vedr. opfølgende undervisning i antidiskrimination af NGOer/fagforeninger omfattede større fokus på værktøjerne udenfor lovgivningen, oplæg fra repræsentanter for NGOer og fagforeninger med erfaring på området, samt inddragelse af politikere og andre interesserede parter i forbindelse med et opfølgingsseminar. Nogle deltagere foreslog endvidere at sætte specifikke mål for deltagerne og deres organisationer.

Der var gensidig enighed om, at underviserne ville være egnede til at gennemføre andre seminarer eller workshops for organisationernes medlemmer, efteruddannelse vedr. juridiske emner, træning af tillidsrepræsentanter og træning af deltagerne til selv at blive undervisere.

De fleste deltagere havde været tilfredse med den måde, der var blevet oplyst om seminaret på. Ikke alle svarede på dette spørgsmål, men ingen udtrykte utilfredshed.

Adspurgt om forslag til hvordan man bedst kommer i kontakt med aktivister i lokale og "græsrods" NGOer og relevante fagforeninger, blev det bl.a. foreslået at informere NGOer og fagforeninger om seminarer og andre aktiviteter året rundt samt at oprette et e-mailnetværk blandt deltagerne, som kunne holde hinanden underrettet. Det blev også foreslået at oprette en hjemmeside for antidiskrimination.

Generelt anbefalede deltagerne bedre muligheder for at netværke mellem NGOer og fagforeninger under seminaret og mindre arbejdsgrupper.

Endelig drejede de øvrige kommentarer fra deltagerne om seminaret sig hovedsagelig om ros vedr. tilrettelæggelse, planlægning og gennemførelse af seminaret. En enkelt deltager spurgte med henvisning til den gule og hvide EU mappe, hvorfor der var 5 mænd og kun 3 kvinder på forsiden, da hun ikke fandt, det var det rigtige signal at sende til kvinderne.

3. *Den nationale koordinator og undervisernes vurdering*

Forberedelser

Vi var meget bekymrede for den korte frist til forberedelse efter seminaret, som kun gav os 3 dage, men alt gik som planlagt og der var ingen problemer under forberedelserne til selve seminaret.

Styrker og svagheder

Vores styrke lå i mangfoldigheden blandt underviserne med en advokat, en fagforeningsrepræsentant, en juridisk rådgiver, to sagsbehandlende jurister og "policy officers" fra en specialiseret ligestillingsinstitution. Kombinationen af samtlige underviseres viden og erfaring sikrede seminaret dynamik. Deltagernes åbenhed og evne til at deltage aktivt udgjorde en yderligere styrke, som gjorde seminaret mere aktivt og indbringende.

Den eneste svaghed var den begrænsede tid til undervisningen og forberedelsen af seminaret; men trods lidt stress klarede vi det.

Samspil mellem deltagerne

Der var et fremragende samspil mellem deltagerne, specielt i de mindre grupper. Deltagerne delte aktivt deres erfaringer, såvel personlige som faglige.

Diskussionerne i plenum var imidlertid ikke så dynamiske som i grupperne. Deltagerne følte sig formentlig bedre tilpas ved at diskutere og deltage i mindre grupper.

Resultater

Seminaret skabte en platform for udveksling og erfaringsdeling mellem NGOer og fagforeninger. Deltagerne opnåede også en grundlæggende viden om den gældende nationale antidiskriminationslovgivning. Mange var overraskede over manglerne i lovgivningen, specielt at kun diskrimination på grund af race og etnisk oprindelse var forbudt udenfor arbejdsmarkedet. Deltagerne fik også grundlæggende viden om værktøjerne udenfor lovgivningen, og hvordan og hvor de kunne være effektive.

Der var enighed blandt deltagerne om behovet for et opfølgingsseminar med større fokus på værktøjerne udenfor lovgivningen. Gennem deltagernes udtalte behov for at stå sammen i forsøget på ændring af gældende lovgivning til at dække alle diskriminationsgrunde både indenfor og udenfor arbejdsmarkedet blev der også skabt grobund for mere samarbejde mellem NGOer og fagforeninger. Deltagerne var også enige om i fællesskab at oprette en 'hotline', som skal dække alle diskriminationsgrunde, med henblik på at hjælpe og vejlede ofre for diskrimination.

Der blev desværre ikke udformet nogen handlingsplan, men det vil være muligt ved et opfølgingsseminar.

Behovsanalyse vedr. yderligere undervisning

Flere oplysninger om brug af værktøjerne udenfor lovgivningen og om god praksis på området.

De væsentligste erfaringer

Skønt nogle fandt niveauet for lavt, var deltagerne tilfredse med introduktionen til national og EU antidiskriminationslovgivning. Når deltagerne har forskellig faglig baggrund, er det imidlertid vanskeligt at finde et niveau, der passer alle.

Deltagerne anmodede om mere detaljeret oplysning om brugen af værktøjer udenfor lovgivningen til bekæmpelse af diskrimination. Emnet kunne være temaet for et evt. opfølgingsseminar.

Forberedelsen af et evt. opfølgingsseminar bør finde sted i tæt samarbejde med fagforeningerne og NGO'er, så seminaret kan planlægges mere målrettet til deres behov.





b) Kortlægningsøvelse: NGOer/Fagforeningers indsats til bekæmpelse af diskrimination

I. Profiler af NGOer/fagforeninger der arbejder med bekæmpelse af diskrimination

1. Hvilken type NGOer/fagforeninger findes der nationalt, som arbejder med antidiskrimination?

Fagforeninger: Landsorganisationen af Danske Fagforeninger (LO) er den største paraplyorganisation for 17 fagforeninger med ca. 1.300.000 medlemmer. Sammen med LO er der to andre store paraplyorganisationer: FTF, som er næststørst med 450.000 medlemmer og Akademikernes Centralorganisation (AC), som er tredje størst med 254.000 medlemmer.

I 2003 vedtog LO en resolution om lige muligheder med fokus på kønsfordeling og ”mainstreaming” de organisatoriske og politiske bestræbelser. Der findes ikke lignende programmer for de andre diskriminationsgrunde. Selvom hovedvægten lægges på ligestilling mellem kønnene og ikke på antidiskrimination som sådan, fremmer mange af de danske fagforeninger antidiskrimination og ligebehandling som en del af deres politik.

Dansk Sygeplejeråd, som også er medlem af FTF, er et godt eksempel på en fagforening med en bredere tilgang til diskrimination. Dansk Sygeplejeråd har udarbejdet retningslinier for integration af sundhedspersonale på arbejdspladsen og til beskyttelse mod diskrimination både fra kolleger og patienter. Der er endvidere gennemført seminarer for sundhedspersonale og tillidsrepræsentanter om identifikation og forebyggelse af diskrimination.

NGOer: Adskillige NGOer arbejder med antidiskrimination og ligebehandling. Det er ikke muligt at give en fuldstændig liste over dem alle, men nogle af de mest synlige er Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske (LBL), Danske Handikaporganisationer (DH), Kvinderådet, Ældre Sagen og Dokumentations- og rådgivningscenteret om racediskrimination (DRC).

Alle de omtalte NGOer arbejder med væsentlige spørgsmål og praktisk gennemførelse af lovgivning om ikke-diskrimination.

2. Hvilke diskriminationsgrund(e), omfang eller sektor optager dem (i tilfælde at de er optaget af en særlig grund eller sektor fx. uddannelse)?

Fagforeningerne: Fagforeningerne udvider i stigende grad til alle diskriminationsgrunde, men fokuserer i praksis fortsat hovedsagelig på køn og til dels etnicitet, da disse grunde er de mest genkendelige for fagforeningerne. Deres sektorfokus er selvfølgelig på arbejdsmarkedet.

NGOer: Samtlige ovennævnte NGOer er optaget af en specifik diskriminationsgrund. LBL arbejder med diskrimination mod bøsser og lesbiske grupper, DH arbejder med handicappede, Kvinderådet med kvinder, Ældre Sagen med diskrimination mod ældre personer og DRC med diskrimination mod personer med en anden etnisk baggrund end dansk. Der er endnu ikke anlagt en mere tværgående tilgang til de forskellige diskriminationsgrunde.

Selvom hver enkelt NGO fokuserer på en specifik diskriminationsgrund, er de ikke begrænset til bestemte sektorer i deres arbejde. LBL tilbyder fx. rådgivning både til offentligheden generelt og til politikere både på lokalt og landsplan, skoler kan invitere et af LBLs medlemmer til at holde foredrag om, hvordan det er at være homo- eller biseksuel, der er rådgivning og vejledning til bøsser og lesbiske med etnisk minoritetsbaggrund, som er udsat for diskrimination af flere grunde, udover at blive udsat for diskrimination fra medlemmer af deres egen ”gruppe”, etc.

Ovennævnte NGOer fokuserer på en lang række sektorer som uddannelse, sundhed, beskæftigelse, socialt liv, bolig, etc.

Som det fremgår af spørgsmål 6, har mange af disse NGOer taget den horisontale tilgang til sig, som Rådet for Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling under det Danske Institut for Menneskerettigheder etablerede i 2003. Den horisontale tilgang har gjort det muligt for NGOerne at identificere og arbejde aktivt med flere samtidige diskriminationsgrunde eller med grunde, der går på tværs af sektorer.

3. Er antidiskrimination deres hovedarbejdsområde, eller blot en lille del af hvad de gør? Arbejder de med antidiskrimination?

Fagforeninger: Antidiskrimination er ikke deres hovedfunktion. Som tidligere nævnt fokuserer de danske fagforeninger på grund af manglen på arbejdskraft i Danmark mere på inklusion på arbejdsmarkedet.

NGOer: Principperne om antidiskrimination og ligebehandling er grundlaget for deres arbejde, som udføres gennem deres engagement på flere forskellige samfundsområder. Gennem seminarer, foredrag, rådgivning, kortlægning af diskrimination, projekter, behandling af enkeltsager og deltagelse på nationalt, regionalt eller kommunalt niveau i samfundsaktiviteter forsøger NGOerne at øge bevidstheden om behovet for fremme af antidiskrimination og ligebehandling.

Deres arbejde består selvfølgelig også i at gøre opmærksom på deres egen eksistens og alle de problemer de møder i det daglige, handlingsplaner til imødekommelse heraf, etc.

4. Er disse NGOer/fagforeninger registreret på nationalt niveau? Er det let eller problematisk at blive registreret som NGO/fagforening?

Fagforeninger: Alle fagforeninger er registreret på nationalt niveau.

NGOer: Alle de ovennævnte NGOer er registreret på nationalt niveau.

Fagforeninger og andre foreninger kan men er ikke forpligtet til at lade sig registrere i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. På Styrelsens hjemmeside findes en liste over de forskellige typer af fagforeninger og andre foreninger og oplysning om krav til registrering. Registrering kræver udfyldelse af en blanket, som ligeledes findes på nettet, og det er relativt let at blive registreret.

For yderligere oplysninger se: <http://www.eogs.dk/>.

5. Hvor store er disse NGOer/fagforeninger normalt? (Opgiv venligst antal medlemmer for de største fagforeninger)

Fagforeninger: Som nævnt under spørgsmål 1 er der tre store paraplyorganisationer for de danske fagforeninger: LO har 1.300.000 betalende medlemmer, FTF har 450.000 og AC har 254.000 medlemmer.

Som eksempler på fagforeninger, der er medlemmer af ovennævnte paraplyorganisationer, kan nævnes: Dansk Sygeplejeråd er medlem af FTF og har 74.902 medlemmer, og Fagligt Fællesforbund (3F), som er medlem af LO og Danmarks største fagforening med 362.000 medlemmer.

NGOer: DH er paraplyorganisation for 32 handicaporganisationer og har i alt over 320.000 medlemmer.

Der foreligger desværre ikke oplysninger om medlemstal for de øvrige NGO'er.

6. Er de en del af større nationale netværk? Eller arbejder de uafhængigt?

Fagforeninger: Mange af fagforeningerne samarbejder med hinanden og arbejder på tværs af sektorer.

De deltager i større nationale netværk gennem deres medlemskab af fagforeningsorganer.

NGOer: I 2003 etablerede det Danske Institut for Menneskerettigheder (IMR) Rådet for Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling bestående af enkeltpersoner og NGOer med erfaring indenfor antidiskrimination og ligebehandling. Hovedformålet var at skabe et forum, hvor NGOer kan udveksle deres oplevelse af og erfaring i bekæmpelse af diskrimination og herigennem bekæmpe diskrimination i fællesskab, og at præsentere den horisontale tilgang. Alle ovennævnte NGOer er medlem af Komiteen og alle seks diskriminationsgrunde (alder, handicap, race og etnisk oprindelse, religion og tro, seksuel orientering, køn) er repræsenteret. IMRs nationale afdeling udøver sekretariatsfunktionen for Komiteen.

7. Er de hovedsagelig placeret i hovedstaden, eller er de spredt i landet?

Fagforeninger: De fleste fagforeninger har lokale afdelinger i landets større byer.

NGOer: De fleste NGOer har deres hovedkontor i København, og nogle få har små afdelinger i større byer som Århus, Odense og Aalborg.

8. Udfører NGOer/fagforeninger i hovedstaden og i resten af landet samme form for arbejde?

Fagforeninger: Hovedparten af fagforeningernes arbejde er det samme, men de har tillige mandat til at udføre deres eget lokale eller regionale arbejde. Fx har mange lokalafdelinger af fagforeningerne lokalaftaler med lokale arbejdsgivere og foretager lokale rekrutteringskampagner.

NGOer: Som nævnt er de fleste NGOer placeret i hovedstaden og arbejder mest nationalt.

9. Hvilken politiske eller samfundsmæssige vægt har disse NGOer/fagforeninger på nationalt niveau? (I forhold til offentligheden, civilsamfundet, firmaer og arbejdsgivere, regeringen)

Fagforeninger: Fagforeningerne spiller en vigtig rolle i den løbende debat om udviklingen af det danske velfærdssamfund. De har mulighed for at deltage i høringer om ny lovgivning.

NGOer: De forskellige NGOer deltager aktivt i den offentlige debat og bliver ofte indbudt til at deltage i debatprogrammer i TV sammen med repræsentanter for regeringen og medlemmer af Folketinget. De har også mulighed for at deltage i høringer om ny lovgivning.

10. Arbejder NGOer/fagforeninger sammen i marken: (NGOer med andre NGOer, fagforeninger med fagforeninger eller NGOer med fagforeninger)

Fagforeninger: Fagforeningerne samarbejder indbyrdes på tværs af sektorer ved at arrangere offentlige møder, ”mainstreaming”, forberedelse af høringssvar mv.

NGOer: Som nævnt under spørgsmål 6 samarbejder NGOerne indbyrdes gennem Rådet for Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling.

Traditionelt arbejder de danske fagforeninger og NGOer ikke sammen hovedsagelig på grund af deres forskellige fokus. Fagforeningernes arbejde vedrører arbejdsmarkedet, mens NGOerne har et langt bredere perspektiv, der dækker mange områder og afviger fra fagforeningerne ved at involvere et meget bredere udsnit af befolkningen og ikke kun egne medlemmer.

- a. *Med hvilke(t) formål (fx. erfaringsudveksling, samarbejde om enkeltsager eller kampagner, fællesarrangementer)***

Formålet er erfaringsudveksling, fællesarrangementer, formulering af handlingsplaner mv.

Arbejdet i Ligebehandlingskomiteen resulterede fx. i, at NGOerne lavede en Konsensusdeklaration om det Inkluderende Samfund i 2006, som opregner, hvad der skal gøres i det danske samfund for at opnå reel ligebehandling på tværs af alle diskriminationsgrunde, og hvor de forpligter sig til at arbejde for opnåelse af deklarationens mål.

- b. *Er der nogen diskriminationsgrunde, hvor der er mere samarbejde end andre? Hvis ja, hvilke?***

Der er stigende samarbejde vedrørende diskrimination på grund af etnicitet og køn (kvinder med etnisk minoritetsbaggrund); etnicitet, religion og seksuel orientering (homoseksuelle med muslimsk baggrund).

11. Hvordan er disse NGOer finansieret?

NGOerne er privat finansierede. NGOerne i Danmark modtager ikke offentlige midler til driften. Den eneste mulige finansiering er privat eller private donorer, medlemsgebyrer og ved ansøgning til ministerierne om finansiering af specifikke projekter.

- a. *Modtager de finansiering fra staten?***

Det er kun muligt at modtage offentlige midler, hvis NGOerne søger det relevante ministerium om finansiering af et specifikt projekt. På de enkelte hjemmesider kan man se ministeriernes prioriteringer, og hvor mange midler der er afsat til projekter under de enkelte områder.

- b. *Hvad er betingelserne for at modtage offentlig finansiering?***

Ansøgende NGOer skal udfylde et spørgeskema, der forklarer projektets formål, de økonomiske detaljer, hvem der deltager i projektet, andre involverede donorer mv.

- c. *Modtager/ansøger de også om privat finansiering?***

Det er muligt for NGOer at søge om og modtage privat finansiering.

- d. *Kræver privat finansiering opfyldelse af særlige betingelser eller er der andre restriktioner?***

Der er ikke lavet nogen analyser på området. Normalt har NGOer imidlertid ikke accepteret begrænsninger eller påbud fra private donorer.

12. Hvordan er disse fagforeninger finansieret?

Fagforeningerne finansieres udelukkende ved medlemskontingenter.

- a. *Modtager de statsstøtte? (Er der tale om generel statsstøtte til fagforeninger?)***

Fagforeningerne modtager ikke statsstøtte. Fagforeningerne har imidlertid også mulighed for at søge ministerierne om samme finansiering som NGOerne til særlige projekter, fx til projekter for integration af kvinder eller etniske minoriteter mv.

b. Er de finansieret af et politisk parti? Hvis ja, skal de følge og respektere partilinen?

Fagforeningerne er ikke finansieret af et politisk parti, men Socialdemokraterne har tidligere bidraget til fagforeninger. Den form for bidrag er imidlertid aftagende.

c. Opererer de udelukkende/også medlemsfinansieret?

Ja.

d. Kan de modtage privat finansiering og/eller deltage i et projekt finansieret af europæiske/internationale institutioner?

De kan søge og modtage privat finansiering, men der er ingen tradition for det.

De har dog deltaget i projekter finansieret af EU.

13. Er manglende finansiering en afgørende faktor i NGOer/fagforeningernes størrelse eller begrænsende for størrelsen og omfanget af deres aktiviteter?

Specielt manglende finansiering af NGOerne begrænser både omfang og størrelse af deres aktiviteter. Der er mange enkeltpersoner i Danmark, som deltager ivrigt i NGO arbejde som frivillige. Der er både viljestyrke og arbejdskraft bag NGOernes virke, men der er også stor mangel på midler, hvilket begrænser NGOerne i deres arbejde med antidiskrimination.

Specielt siden 2002 har der været enorme nedskæringer i offentlige midler til NGOer, og NGOerne konkurrerer indbyrdes om de midler, som ministerierne har afsat til arbejde med antidiskrimination.

14. Samarbejder de (eller har kontakt) med lignende NGOer/fagforeninger i andre lande?

a. I nabolande?

b. I andre ny EU medlemslande?

c. I andre lande?

Fagforeninger: LO arbejder aktivt for at styrke fagbevægelsen i udviklingslandene, og i Central- og Østeuropa bidrager LO bilateralt eller i samarbejde med ITUC og ETUC til bestræbelserne for at sikre at deres samarbejdspartnere kan varetage deres interesser både nationalt og internationalt. LO er endvidere medlem af Nordens Fackliga Samorganisation (NFS), European Trade Union Confederation (ETUC) og International Trade Union Confederation (ITUC). LO er også medlem af OECDs Rådgivende Komite for Fagforeninger (Trade Union Advisory Committee, TUAC) og spiller en aktiv rolle i ILO (International Labour Organisation, Den Internationale Arbejderorganisation) både gennem arbejdet i den danske ILO Komite, som er et treparts organ, og ved deltagelse i de årlige konferencer (Labour Conferences).

NGOer: NGOerne deltaget aktivt i både nordiske og EU koordinerede seminarer, konferencer og netværk. Specielt i løbet af 2007, året for Lige Muligheder for Alle deltog mange af NGOerne med deres egne projekter og seminarer med fokus på lige muligheder og antidiskrimination.

15. Arbejder de internationalt (kampagner, enkeltsager, andet)

Fagforeninger: Deltager i internationale kampagner og forberedelse af seminarer.

NGOer: Nogle få gør fx. ENAR, European Network against Racism og Amnesty International.

16. Kan de arbejde på engelsk?

Alle NGOer og fagforeninger kan arbejde på engelsk.

17. I de lande hvor fagforeningerne er tilknyttet politiske partier, har denne tilknytning eller manglende tilknytning til et politisk parti indflydelse på fagforeningens mulighed for at arbejde med antidiskrimination?

Se spørgsmål 12 b. Der er ingen begrænsninger eller restriktioner for fagforeningernes arbejde med antidiskrimination.

18. Kan individuelle regionale afdelinger af en fagforening arbejde med antidiskrimination selvom hovedkvarteret ikke gør det?

Normalt modtager regionale fagforeninger retningslinier fra hovedkvarteret, og hovedparten af det arbejde, de regionale og lokale afdelinger udfører, består i vejledning og rådgivning af medlemmer, juridisk vejledning mv. Men hvis de regionale eller lokale afdelinger ønsker at fokusere mere fx på antidiskriminationskampagner o.l., vil hovedkvarteret ikke hindre det, eftersom de regionale afdelinger har en vis grad af autonomi.

II. Hvilken ekspertise har NGOer/fagforeningerne til at bekæmpe diskrimination

19. Hvilken form for arbejde udfører de?

Fagforeninger: Nogle fagforeninger, fx 3F, arrangerer uddannelse for deres tillidsrepræsentanter og egne ansatte i ligebehandlingslovgivning, udarbejder brochurer med oplysning om diskrimination, mv.

NGOer: NGOerne arrangerer foredrag og seminarer om antidiskrimination, tilbyder rådgivning til befolkningen i al almindelighed, politikere og andre interesserede, udarbejder rapporter, støtter ofre for diskrimination, deltager i den offentlige debat, udgiver egne tidsskrifter mv.

20. Behandler de klager over diskrimination?

Både fagforeningerne og de fleste af NGOerne yder retshjælp og tilbyder juridisk rådgivning om antidiskriminationslovgivningen, og om hvordan man kan klage mv. Både NGOer og fagforeninger tilbyder vejledning til ofre for diskrimination, som går rettens vej.

21. Fokuserer de på deres egen medlemskreds?

Fagforeninger: Fagforeningerne fokuserer hovedsagelig på egne medlemmer. I forbindelse med rekruttering af medlemmer fokuserer de lokale og regionale afdelinger på deres egne områder når de laver rekrutteringskampagner og holder møder.

NGOer: NGOerne fokuserer på den diskriminationsgrund, som de har erfaring med. LBL fx fokuserer på bøsser og lesbiske. NGOerne beskæftiger sig hovedsagelig med deres egen medlemskreds' problemer.

22. Arbejder de direkte med ofrene?

Både NGOer og fagforeninger har daglig kontakt med ofre for diskrimination. Ikke mindst fagforeningernes lokalafdelinger har direkte kontakt til ofre for diskrimination og chikane.

23. Kan fagforeningerne, indenfor arbejdspladsen, kun repræsentere deres egne medlemmer eller enhver medarbejder?

Fagforeningerne repræsenterer kun deres egne medlemmer.

24. Påtager de sig enkeltsager?

Fagforeningerne modtager klager fra deres medlemmer og kan repræsentere dem i retten, når det drejer sig om en klage mod en arbejdsgiver.

NGOer kan også repræsentere ofret, hvis han/hun giver sit samtykke hertil.

25. Har de adgang til offentlig finansiering af behandling af enkeltsager?

Nej, det er ikke muligt at få separate midler til de enkeltsager, som NGOerne tager op. Enkeltsager er en del af fagforeningernes arbejde og finansieres af medlemskontingenter.

26. Omfatter det repræsentation i retten?

Hverken NGOer eller fagforeninger har adgang til offentlige midler til at repræsentere medlemmerne i retten. For fagforeningernes vedkommende er det en del af deres medlemsservice at yde retshjælp eller repræsentere medlemmerne i retten til gengæld for kontingentbetalingen.

27. Er det muligt for NGOer/fagforeninger at repræsentere ofre for diskrimination eller støtte dem i retssager eller administrative sager?

Det vil kræve ofrets samtykke. For så vidt angår fagforeningerne, har medlemmerne imidlertid ret til at få en advokat eller en anden fra fagforeningen med til møder med arbejdsgiveren i forbindelse med en klage eller andet.

28. I det omfang det er tilladt nationalt, kan NGOer/fagforeninger anlægge massesøgsmål?

Massesøgsmål er ikke muligt i dansk ret. Retten til at lægge sag an er personlig, og hver enkelt sag vurderes individuelt.

29. Udfører de andet praktisk arbejde? (fx. bistand til ofre eller potentielle ofre, social bistand mv.)

NGOer tilbyder deres bistand til både ofre og mulige ofre, fx ved at forklare antidiskriminationslovgivningen, hvor og hvordan man kan klage mv.

30. Laver de fortalervirksomhed for ændring af lovgivning og politikker?

NGOerne har været fortalere for ændring af antidiskriminationslovgivningen i mange år. For nærværende består den danske antidiskriminationslovgivning af Lov om etnisk ligebehandling, som forbyder diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse, og Lov mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, som forbyder diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, køn, seksuel orientering, alder og handicap. Under den nugældende lovgivning er alene race og etnisk oprindelse omfattet som diskriminationsgrund udenfor arbejdsmarkedet. NGOerne har i mange år arbejdet for, at alle seks grunde skulle nyde samme beskyttelse både i lovgivningen og i praksis.

Fagforeningerne er ikke aktive fortalere for antidiskrimination, hovedsagelig fordi de fokuserer mere på integration. På integrationsområdet gennemfører de kampagner, der retter sig mod både minoriteter og arbejdsgivere og oplyser, at arbejdsmarkedet har brug for alle, at der er plads til alle på det danske arbejdsmarked, og hvor vigtig gensidig respekt og gode forhold er på arbejdsmarkedet.

31. Hvilket forhold har de til den nationale regering?

Det kan ikke besvares generelt. Nogle NGOer udfører lobbyvirksomhed og andre rådgivende aktiviteter overfor politikere og folketingsmedlemmer, og nogle bliver indbudt til at deltage i offentlige høringer.

Fagforeningerne bliver også indbudt til at deltage i offentlige høringer og høringer i forbindelse med gennemførelse af ny lovgivning.

32. Med lokalregering eller kommuner?

Det er meget individuelt og afhænger af kommunens politik. I Danmark er kommunerne uafhængige af regeringen, for så vidt som de har stor indflydelse på, hvorledes indtægterne fra kommuneskatten bliver anvendt. Som et eksempel kan det nævnes, at Københavns Kommune i år valgte at fokusere på diskrimination og manglende lighed og bevilgede midler til konferencer og workshops med NGO deltagelse for at finde ny metoder til at bekæmpe diskrimination. På den måde har NGOerne her fungeret som ad hoc konsulenter.

33. For fagforeningernes vedkommende, med arbejdsgiverorganisationer?

Der er en løbende dialog mellem de fleste parter på arbejdsmarkedet, herunder fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.

34. Hvilket forhold har de til særlige institutioner/ombudsmanden?

Danmark har kun Folketingets Ombudsmand, som er fuldstændig uafhængig af både NGOer og fagforeninger.

35. Hvilke kvalifikationer har personalet?

På grund af alvorlig mangel på midler blandt de danske NGOer arbejder det meste af personalet frivilligt og vil typisk have personlige erfaringer med den form for arbejde, som den enkelte NGO udfører. Deres uddannelsesmæssige baggrund kan være alt fra jurist til antropolog, socialrådgiver, mv.

Normalt består fagforeningernes personale af sagsbehandlere, advokater, juridiske rådgivere mv.

36. Hvilken uddannelse har personalet i forhold til at arbejde med antidiskrimination?

Det afhænger fuldstændig af den enkelte NGOs ressourcer. Det meste uddannelse sker som en del af arbejdet. Mange NGOer deltager imidlertid også i IMRs kurser om menneskerettigheder og ikke-diskrimination, mv.

Der foreligger ikke konkrete oplysninger om, hvorvidt de ansatte i fagforeningerne deltager i uddannelse om antidiskrimination. Igen afhænger det helt af fagforeningens ressourcer, og hvorvidt fagforeningen finder emnet af betydning for fagforeningsarbejdet.

37. Er de uddannede i at lave ansøgninger om finansiering og rapportering?

Det afhænger igen af den enkelte NGOs økonomiske ressourcer.

Der foreligger ikke oplysninger om, hvorvidt fagforeningerne uddanner de ansatte i at skrive ansøgninger om midler og rapportere, men det er meget lidt sandsynligt, eftersom de fleste "mainstreaming" projekter, rapporter mv. gennemføres med fagforeningernes egne midler.

38. Hvordan evaluerer de succes og kvaliteten af deres arbejde med antidiskrimination?

NGOer eller fagforeninger anvender ikke nogen fast evalueringsmetode, så det er vanskeligt at vurdere, hvorvidt indsatsen har virket eller ei.

III. NGOer /fagforeningers behov og problemer i deres arbejde med diskrimination

39. Hvad er det største problem for NGOer/fagforeninger, når de arbejder med antidiskrimination?

NGOernes største problemer er manglende finansiering og støtte fra regeringen. Det danske samfunds utilbøjelighed til at acceptere, at diskrimination er et aktuelt problem i det danske samfund.

Fagforeningerne mangler en dybere forståelse af de forskellige aspekter i diskrimination, hvilket forhindrer dem i at opdage tilfælde af diskrimination. Deres hovedfokus på integration begrænser også deres perspektiv og deres evne til at udfordre diskrimination på arbejdsmarkedet.

40. Er manglende personale/finansiering/ekspertise et af hovedproblemerne for de NGOer/fagforeningerne, der arbejder med antidiskrimination work?

Det er klart hovedproblemet.

41. Er et af hovedproblemerne for NGOer/fagforeninger, der arbejder med antidiskrimination, at personalet mangler den rette viden og/eller færdigheder.

Nej, hvis der var tilstrækkelige midler og økonomiske ressourcer, kunne personalets viden og færdigheder udvikles og styrkes.

42. Hvilken uddannelse har NGOer/fagforeninger behov for for at kunne udføre deres arbejde, som de gerne vil?

Ønsket om at forsvare deres egne "områder" har været en af NGOernes største svagheder. Fx vil NGOer, der arbejder for kvinders rettigheder, være overbevist om, at netop det område lider mest under diskrimination, og derfor har krav på mere opmærksomhed og særlig beskyttelse. Det samme gjaldt for alle NGOerne, og det skabte en fjendtlig og konkurrencepræget stemning mellem NGOerne. Heldigvis har Klagekomiteen for Ligebehandling skabt et forum, hvor de kan lære at koordinere og samle deres viden og ekspertise i bekæmpelsen af diskrimination, og den har præsenteret dem for den horisontale tilgang til at arbejde med diskrimination på tværs af de forskellige grunde. Der er sat en proces i gang, som gensidigt udvikler påskønnelse og anerkendelse af NGOernes arbejde, men den kræver fortsat opmærksomhed og flere ressourcer.

Fagforeningerne har brug for træning i at genkende diskrimination. Klager over diskrimination bliver ofte afvist, fordi fagforeningernes sagsbehandlere mangler erfaring i at følge op på klager mod en arbejdsgiver over diskrimination.

Når der sker opfølgning på sager om diskrimination, drejer det sig oftest om køn, fordi det er lettere at genkende, hvilket uretfærdigvis sætter de andre diskriminationsgrunde i en underordnet position. Diskrimination og chikane på grund af etnisk oprindelse og religion bliver ofte afvist, fordi det er svært at bevise. Sagsbehandlerne i fagforeningerne har brug for mere uddannelse i antidiskriminationslovgivning og sagsbehandling af diskriminationssager.

43. Er deres personale tilstrækkeligt uddannet vedrørende national antidiskriminationslovgivning?

NGOerne kender kun lovgivningen vedrørende deres "egen" diskriminationsgrund.

Fagforeningerne og specielt deres juridiske rådgivere og sagsbehandlere har brug for mere uddannelse i national antidiskriminationslovgivning.

44. Er deres personale tilstrækkeligt uddannet vedrørende europæisk antidiskriminationslovgivning?

Nej, der er behov for mere træning på dette område både for NGOer og fagforeningernes personale.

45. Er deres personale uddannet til at kunne rådgive regeringen: til at kunne formulere politikforslag? Lovforslag?

NGOerne deltager ofte aktivt i høringer vedrørende regeringens lovforslag, men manglende midler til personale betyder ofte, at NGOerne trods regeringens henvendelser ikke har tilstrækkelig tid og ressourcer til at behandle høringer om lovforslag.

Fagforeningerne bliver ofte indbudt til at deltage i høringer vedrørende arbejdsmarkedet. Der foreligger ikke nogen oplysninger om, hvorvidt personalet er specielt uddannede på området, men de er meget aktive i forhold til regeringens arbejdsmarkedsforslag.

46. Er der behov for, at de gør mere for at fremme deres rolle indenfor antidiskrimination?

Generelt arbejder NGOerne så meget som muligt med fremme af antidiskrimination, men manglende midler er igen den største begrænsning for, hvor meget arbejde de kan påtage sig for at trænge igennem og øge bevidstheden om problemet.

Fagforeningerne har som sådan ikke nogen rolle inden for antidiskrimination, men burde selvfølgelig være mere aktive på området.

47. Er der behov for, at de "gør mere" for ofre, klienter eller mulige klienter, medlemmer eller mulige medlemmer?

Både NGOer og fagforeninger kunne gøre mere for ofre, klienter og medlemmer. Det er manglende midler, der hindrer NGOerne i at gøre mere. Fagforeningerne, som er økonomisk stærke, mangler derimod viden om diskrimination og bekæmpelse heraf. Fagforeningerne må skifte tilgang og udover integrationsarbejdet arbejde aktivt for antidiskrimination.

48. Er der behov for, at de "gør mere" med regeringen – for at øge deres troværdighed og status?

Fagforeningerne har et godt udgangspunkt for at presse og overtale regeringen til en mere aktiv antidiskriminationspolitik.

NGOerne må indse, at de kun kan vinde regeringens opmærksomhed ved at stå sammen og stoppe den indbyrdes konkurrence og miskreditering.

49. Er der behov for, at fagforeningerne “gør mere” med virksomheder/arbejdsgiverorganisationer?

Der er behov for, at fagforeningernes sagsbehandlere bliver specialiseret, så de både kan behandle klager om diskrimination af alle seks grunde og rådgive deres medlemmer i tilstrækkeligt omfang om antidiskriminationslovgivningen og arbejdsgiverne om forebyggelse af diskrimination på arbejdspladsen.

50. Burde de “gøre mere” i forhold til den offentlige mening og bevidstgørelse?

Fagforeningerne kunne opnå meget store resultater, hvis de valgte at investere flere kræfter i bevidstgørelse om antidiskrimination. I øjeblikket koncentrerer fagforeningerne sig hovedsagelig om integration af kvinder og etniske minoriteter på arbejdsmarkedet og ikke så meget om at beskytte dem mod diskrimination, når de en gang er kommet ind på arbejdsmarkedet.

NGOerne er meget opmærksomme på betydningen af bevidstgørelse og gør så meget som muligt på området, men de er ofte hæmmet af manglende midler.

51. Hvad har de brug for for at kunne udvikle sig?

Fagforeningerne bør have en helt klar politik om nul tolerance overfor diskrimination, som må gøres helt klar over for de arbejdsgivere, som ikke sikrer deres ansatte mod diskrimination på arbejdspladsen, og ved at tage klager over diskrimination alvorligt og konfrontere arbejdsgiverne med klagerne.

De bør også arrangere seminarer og antidiskriminationskurser for tillidsrepræsentanter, sagsbehandlere, interne beslutningstagere og fagforeningernes ledelse i at opdage og behandle diskrimination på deres egne arbejdspladser.

Som nævnt udfører Dansk Sygeplejeråd denne type arbejde, og det ville være positivt, hvis LO som den største fagforening kunne anvende nogle af de samme metoder i arbejdet med antidiskrimination.

Der er også behov for at udvikle kontrolmekanismer for at kunne se, hvorvidt de gennemførte programmer og tiltag virker i praksis.

Der er brug for, at NGOerne udvikler forholdet til og samarbejdet med andre NGOer, der arbejder med diskrimination. Mere samarbejde i forbindelse med offentlige høringer, seminarer og træning NGOerne imellem er vigtige redskaber til styrkelse af hver enkelt NGO og styrke bevidstheden om deres eksistens.

c) National lovgivning vedrørende antidiskrimination

1. Transponeringen af direktiverne til national lovgivning

Transponeringen af EU Rådets Direktiv 2000/43/EC (med undtagelse af arbejdsmarkedet)

Direktivet om racemæssig ligestilling er delvis blevet transponeret i og med vedtagelsen af Loven om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse af 28. maj 2003.

Denne lov indfører et forbud mod direkte såvel som indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Loven forbyder ydermere chikane eller påbud om forskelsbehandling, såvel som repressalier i form af ubehagelige konsekvenser, der måtte komme som konsekvens af at en person indgiver en klage begrundet i en krænkelse af princippet om ligebehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Loven indfører også en delt bevisbyrde, hvilket betyder, at bevisbyrden påhviler den anklagede, når klageren har sandsynliggjort de bagvedliggende, faktiske omstændigheder, der giver anledning til at antage, at direkte eller indirekte forskelsbehandling har fundet sted.

En person, der er blevet udsat for forskelsbehandling eller repressalier, kan tilkendes erstatning af domstolene.

For at borgerne kan have tilgang til en effektiv klageinstans i forbindelse med forskelsbehandling, bemyndiger loven Institut for Menneskerettigheder til både at behandle tilfælde af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse og tilfælde af repressalier.

Institut for Menneskerettigheder er et særligt organ, hvis formål er at fremme ligebehandling og bekæmpe diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse. IMR blev oprettet ved Lov om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder af den 6. juni 2002, og ved Lov om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse. IMR's ansvarsområde er at yde uafhængig assistance til ofre for diskrimination med henblik på klager vedrørende denne diskrimination, at gennemføre uafhængige undersøgelser vedrørende diskrimination, at udgive uafhængige rapporter og at komme med anbefalinger omkring alle emner med relation til diskrimination. Det påhviler IMR's Nationale Afdeling at gennemføre undersøgelser, give information, organisere debatter og afholde kurser, indsamle data, give anbefalinger og fremkomme med bemærkninger til lovforslag vedrørende ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse.

Som konsekvens af den bemyndigelse, Instituttet fik med Lov om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse, besluttede IMR at oprette en Klagekomité.

Klagekomitéens ansvarsområde er at tage sig af klager om diskrimination vedrørende brud på forbuddet mod direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og tilskyndelser til forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Klagekomitéen kan kun komme med ikke-bindende udtalelser om sociale ydelser, herunder kontanthjælp og sundhedsydelser, sociale fordele, uddannelser, adgangen til og omfanget af offentligt tilgængelige varer og tjenesteydelser, herunder boligområdet, samt medlemskab af og tilknytning til en organisation eller forening; herunder de goder, der tilbydes af sådanne organisationer og foreninger. Klagekomiteen kan anbefale, at der ydes retshjælp i tilfælde, hvor Komiteen skønner, at der er sket brud på forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

Transponeringen af EU Rådets Direktiv 2000/78/EC og EU Rådets Direktiv 2000/43/EC (med hensyn til arbejdsmarkedet)

Den 24. maj 2003 forkastede et flertal i det danske Folketing regeringens lovforslag om at ændre den eksisterende Lov mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.m. fra 1996. Lovforslaget blev fremsat som led i implementeringen af to EU-direktiver (Direktiv nr. 2000/43/EC af 29. juni med hensyn til arbejdsmarkedet, og Direktiv nr. 2000/78/EC af 27. november 2000).

Socialdemokratiet og Det Radikale Venstre kunne ikke stemme for lovforslaget, fordi regeringen ikke støttede de to partiers forslag om, at IMR's Klagekomité også skulle have bemyndigelse til at behandle klager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Som følge af at lovforslaget blev forkastet, kunne Danmark ikke overholde tidsfristen for den fulde implementering af EU Direktiv 2000/43/EC, som var sat til 19. juli 2003.

Ikke desto mindre blev ændringerne til Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.m. alligevel vedtaget; de trådte i kraft 15. april 2004. De vigtigste ændringer som følge af lovforslaget omfatter bl.a.:

- En klargørelse af begrebet diskrimination
- En definition af indirekte og direkte diskrimination
- Forbuddet mod chikane
- Forbuddet mod tilskyndelse til diskrimination
- Ændring af bevisbyrden

Endnu en ændring af loven blev vedtaget den 30. juni 2004 og vedrørte implementeringen af direktivernes bestemmelser omkring alder og handicap.

Den 27. marts 2006 trådte en ny lovændring i kraft. De ændrede bestemmelser indeholdt en undtagelsesbestemmelse med hensyn til udbetaling af løn til personer under 18 år.

Den 1. januar 2008 trådte endnu en ændring i kraft. Den nye ændring betød, at arbejdsgivere ikke længere er berettiget til automatisk at afskedige ansatte, når de bliver 65; ifølge denne bestemmelse kan personer på under 70 kun fritstilles efter aftale med den ansatte.

Klager vedrørende diskrimination på arbejdsmarkedet behandles af Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling. Klagekomitéen er imidlertid kun bemyndiget til at behandle klager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.²

Ydermere kan det tilføjes, at den danske antidiskriminationslovgivning består af følgende love:

Strafferet:

- Lov om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse fra 1987, første gang vedtaget i 1971.
- Straffelovens § 266 b.

²Den 13. maj 2008 (efter dette kapitel blev udfærdiget) vedtog Folketinget en lov om etableringen af et nyt Ligestillingsnævn, som bliver bemyndiget til at behandle klager baseret på køn, racemæssig eller etnisk baggrund, alder, handicap, seksuel orientering, religion eller tro inden for arbejdsmarkedet. Det nye Ligestillingsnævn forventes at være etableret fra den 1. januar 2009.

Privat ret:

- Lov om etnisk ligebehandling, 2003.
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, 2006. Denne lov blev først vedtaget i 2005. I 2006 blev forbuddet mod diskrimination på grund af alder og handicap tilføjet til loven.
- Loven om ligebehandling af mænd og kvinder, 2001.
- Lov om lige løn for mænd og kvinder, 2006. Loven blev først vedtaget i 2003.
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til arbejdsmarkedet, 2006.
- Lov om kønsdiskrimination, 2007. Den blev først vedtaget i 2007. I 2007 blev Rådets Direktiv 2004/113/EC af 13. december 2004, som implementer princippet om ligebehandling mellem mænd og kvinder i adgangen til og udbuddet af varer og tjenesteydelser, føjet til loven.
- Rådets Direktiv 2006/54/EC er endnu ikke implementeret i dansk lovgivning.

I gennem årene er Danmark blevet mødt med kritik fra CEDAW og CERD komitéerne.

I sin rapport fra 25. august 2006 udtrykker CEDAW komitéen bekymring over den betydelige skævhed i beskæftigelsen, de vedvarende lønforskelle, samt den ringe repræsentation af kvinder i topledstillinger og på bestyrelsesposter.³

Selvom CERD komitéen i en tilsvarende rapport fra den 18. august 2006 hilser Danmarks bestræbelser på at højne den økonomiske og sociale deltagelse fra personer, der tilhører nationale eller etniske minoriteter velkommen, bemærker Komitéen også, at den førte integrationspolitik og tilhørende programmer synes at forhindre dem i at udtrykke og udvikle deres særegne kultur. Komitéen noterede med bekymring, at læseplanerne for alle uddannelsesniveauer ikke synes at indeholde tilstrækkelig oplysning om minoriteternes kultur, og at den kulturelle mangfoldighed i Danmark ikke syntes at være tilstrækkeligt afspejlet inden for områderne kultur og oplysning.⁴

Det er ikke muligt at give en generel beskrivelse af regeringens offentlige reaktion på kritikken, der har været rejst fra de internationale komitéers side, men den danske regering har ofte været meget afvisende.

De vigtigste reaktioner på og kommentarer til regeringens holdning er kommet fra NGO'er og andre aktører inden for antidiskriminationsområdet, samt fra det Danske Institut for Menneskerettigheder.

Der er på nuværende tidspunkt ikke lavet nogen meningsmålinger eller lignende undersøgelser for at indkredse, hvorvidt befolkningens holdninger vil kunne forhindre en effektiv gennemførelse af direktiverne.

Der er gennem årene fremkommet megen forskning fra nationale akademiske institutioner, der omhandler de typer af diskrimination, som omfattes af direktiverne. Nedenstående liste er ingenlunde udtømmende:

- "Oplevet diskrimination" af Nævnet for Etnisk Ligestilling, 1999.
- "Lighedskravet for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet" af Pia Justesen, Ph.D., 2000.
- "Ligestilling – Status og fremtidsperspektiver" af det Danske Institut for Menneskerettigheder, 2005.
- "Handicappede i Danmark" af det Danske Institut for Menneskerettigheder, 2005.
- "Effektiv beskyttelse mod diskrimination – Juridiske og faktiske initiativer" af det Danske Institut for Menneskerettigheder, 2007.

³ CEDAWs rapport er tilgængelig på http://humanrights.palermo.magenta-aps.dk/upload/application/2435f156/2006_cedaw_observations.pdf

⁴ CERDs rapport er tilgængelig på http://humanrights.palermo.magenta-aps.dk/upload/application/d19d0d1f/2006_cerd_observations.pdf

Udover disse udgivelser er der ligeledes skrevet mange artikler, afhandlinger m.m. om dette emne.

2. Procedurer – administrative og juridiske muligheder for at imødegå brud på antidiskriminationslovgivningen

2.A Relateret til job og beskæftigelse – alle grunde

1. Klageadgang

Personer som er blevet udsat for diskrimination på arbejdsmarkedet har mulighed for at få retshjælp fra deres fagforeninger, når de går i rette med deres arbejdsgiver, enten gennem en uformel høring eller gennem forhandling mellem parterne, eller mulighed for at gå rettens vej, hvis den pågældende ønsker det.

Loven om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet, som omhandler diskrimination på grund af race, religion, tro, handicap, alder, seksuel orientering, køn, hudfarve, politisk overbevisning, samt national, social eller etnisk oprindelse, gør det muligt for personer, som har været udsat for diskrimination begrundet i nogen af disse forhold, at føre sagen for de civile domstole.

Personer, som har været udsat for diskrimination på grund af deres race eller etniske oprindelse, kan klage over dette til Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling. Klagekomitéen blev oprettet samtidig med vedtagelsen af Lov om etnisk ligebehandling i 2003 og er en administrativ klageinstans, som er bemyndiget til at behandle klager angående diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse.

Hvad angår diskrimination baseret på køn, kan der klages til Ligestillingsnævnet. Ligestillingsnævnet blev oprettet i 2000 og er en administrativ klageinstans under Ministeriet for Ligestilling.

Selvom Loven om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet dækker alle seks diskriminationsgrunde, er der kun oprettet administrative klageinstanser for diskriminationsgrundene race eller etnisk oprindelse, respektive køn.

Personer, som er udsat for andre grunde end race eller etnisk oprindelse eller køn har ikke mulighed for at klage til en administrativ klageinstans. De er udelukkende henvist til at gå direkte til domstolene med deres klage.

2. Lovens anvendelsesområde og undtagelser

Alle områder inden for beskæftigelse, så som ansættelse, udvælgelsesprocedurer, jobannoncer, forfremmelse, afskedigelse, arbejdsforhold og lønforhold, adgang til videreuddannelse, osv. er omfattet af Lov om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet. Loven indeholder dog visse undtagelser, som opregnes nedenfor.

- § 6 (1): Forbuddet mod diskrimination begrundet i politisk overbevisning, religion eller tro gælder ikke for rekruttering, afskedigelse, løn- og arbejdsforhold, adgang til videreuddannelse, forfremmelse og annoncering, hvis arbejdsgiveren arbejder for at fremme en bestemt politisk eller religiøs livsopfattelse, og hvis den ansattes politiske eller religiøse overbevisning er af betydning for virksomheden.
- § 6a: Uanset bestemmelserne mod diskrimination er det muligt at sætte en aldersgrænse for adgangen til arbejdsrelaterede sociale ydelser eller at anvende alderskriteriet ved aktuariske beregninger inden for rammerne af disse ordninger. Brugen af alderskriteriet må ikke omfatte kønsdiskrimination.
- § 6 (2): Hvis det inden for et bestemt økonomisk område eller en bestemt uddannelse
- er af afgørende betydning, at den pågældende tilhører en bestemt race eller har en bestemt

politisk overbevisning, seksuel orientering, eller national, social eller etnisk oprindelse, eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap, og dette er en forudsætning for denne økonomiske aktivitet, er det muligt at søge om dispensation fra lovens bestemmelser fra det relevante ministerium.

- § 6a: Uanset forbuddet mod diskrimination er det tilladt at sætte en aldersgrænse for adgang til arbejdsrelaterede sociale ydelser eller anvende alderskriteriet ved aktuariske beregninger inden for rammerne af disse ydelser. Brugen af alderskriterier må ikke omfatte kønsdiskriminering.

3. *Hvilke klagemuligheder skal være udtømt?*

Hverken Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling eller Ligestillingsnævnet kan behandle en klage, hvis sagen bliver behandlet af den pågældendes fagforening.

Er man offer for diskrimination på arbejdsmarkedet, har man valget mellem at bede sin fagforening om hjælp til at ordne sagen uden for domstolene, at klage til de ovennævnte klageinstanser, hvis sagen drejer sig om diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse eller køn, eller at gå direkte til domstolene, med eller uden assistance fra fagforeningen. Det er muligt at gå direkte til domstolene uden at have klaget til de administrative klageorganer.

2.B Ikke relateret til job eller beskæftigelse - race og etnisk oprindelse

1. *Klageadgang*

Med hensyn til diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse er den eneste administrative klagemulighed Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, nævnt ovenfor. Klagekomitéen behandler både sager vedrørende diskrimination i forbindelse med job og beskæftigelse såvel som sager, der ikke har med job og beskæftigelse at gøre.

Personer, der har været udsat for diskrimination, som ikke har relation til job og beskæftigelse, har også mulighed for at gå til de civile domstole med deres sag.

2. *Lovens anvendelsesområde og undtagelser*

Lov om etnisk ligebehandling dækker alle områder vedrørende social beskyttelse, herunder kontanthjælp og sygesikring, sociale fordele, uddannelse, samt adgang til og udbud af varer og offentligt tilgængelige tjenesteydelser, herunder boligområdet (§ 2 (1)).

3. *Hvilke klagemuligheder skal være udtømt?*

Der er intet krav om, at personer, der har været udsat for diskrimination, skal have klaget til Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, før de går til domstolene. Personer, der ønsker at føre en sag om diskrimination, har mulighed for at gå til de civile domstole, når de måtte ønske det.

2.C Klagemuligheder for ansættelsesrelaterede eller ikke-ansættelsesrelaterede klager:

Klager, der drejer sig om ansættelsesrelateret diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse, bliver som regel indgivet til Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, fordi offerets fagforening er tilbageholdende med at føre en diskriminationssag, men i stedet oftest foretrækker at føre sagen som en simpel sag om uretmæssig afskedigelse, osv. En person har mulighed for at få bistand fra sin fagforening med hensyn til den uberettigede afskedigelse og samtidig indgive en klage angående den chikane eller diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse, som den pågældende måtte have været ude for i forbindelse med sit ansættelsesforhold, og som måtte være blevet afvist af Klagekomitéen.

Hvis der imidlertid er blevet klaget til Klagekomitéen, og den samme sag senere føres for en domstol, kan Klagekomitéen ikke gå videre med sagsbehandlingen, før domstolen har talt.

Det forhold, at det er gratis at indgive en klage til Klagekomitéen, er også en fordel for personer som har været udsat for ansættelsesrelateret diskrimination.

Med hensyn til ikke-ansættelsesrelateret diskrimination baseret på racemæssig eller etnisk oprindelse er Klagekomitéen den eneste mulighed ved siden af domstolene.

Det opmuntrende aspekt ved at indgive en klage til Klagekomitéen er, at klageren har mulighed for at få en fornemmelse af, om han eller hun har en solid sag, før han eller hun begiver sig ud i omkostningerne forbundne med en retssag. Det tager ca. 2 til 6 måneder at få et svar, afhængigt af hvor sammensat og tidskrævende en sag, det drejer sig om; såfremt Klagekomitéen finder, at diskrimination har fundet sted, kan den anbefale, at klageren får fri proces, hvis han eller hun ønsker at bringe sagen for domstolene, og hvis han eller hun i øvrigt opfylder de økonomiske betingelser for at få fri proces.

Den negative side ved at indgive en administrativ klage er, at Klagekomitéen desværre ikke har mandat til at tvinge den anklagede part til at svare på anklagerne eller til at pådømme bøder for forseelserne. Dette gør det selvfølgelig meget vanskeligt for Klagekomitéen at forfølge klagerne, og sagerne må ofte afvises på grund af manglende bevis for, at den påståede diskrimination har fundet sted. Klagekomitéen har heller ikke noget mandat til at tilkende erstatning eller til at anbefale, at personer, der er blevet udsat for diskrimination, tilkendes økonomisk erstatning; det er kun domstolene, der kan afgøre, hvorvidt en person skal tilkendes økonomisk erstatning eller ej.

Der kan være mange grunde til at klage til Klagekomitéen; så som et ønske om retfærdighed for den person, som har været udsat for diskrimination, muligheden for at blive indstillet til fri proces med henblik på at føre sagen for domstolene, samt et ønske om at få en forklaring på eller en undskyldning for en diskriminationshandling. Det sidste er muligt gennem mæglingsmøder, som Klagekomitéen kan tilbyde.

2.D Proceduremæssige tekniske krav til hver klageadgang

Klageadgangen har ingen forældelsesfrist. Det eneste krav er, at begivenheden skal have fundet sted efter de to lovændringer trådte i kraft. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet trådte i kraft den 15. april 2004, og Lov om etnisk ligebehandling trådte i kraft den 1. juli 2003.

Når man klager til klageorganerne, skal man udfylde et skema med navn, adresse og baggrunden for klagen. Man har mulighed for at vedlægge udtalelser fra kolleger, avisartikler om sagen, tidligere afgørelser, der er truffet i sagen, osv.

Kontaktinformation (ikke en udtømmende liste):

Administrative klagemuligheder

- Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling – Kontaktperson: Huriye Aydemir Varisli, Juridisk Rådgiver (hay@humanrights.dk) – www.klagekomite.dk
- Ligestillingsnævnet - www.ligenaevn.dk
- NGOer, fagforeninger og andre rådgivende organer:
- Københavns Retshjælp - www.retshjaelpen.dk
- LO i Danmark - www.lo.dk
- Dansk Sygeplejeråd - www.dsr.dk
- Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske - www.lbl.dk
- Danske Handicaporganisationer - www.disability.dk

- Kvinderådet - www.kvinderaadet.dk
- Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination - www.drcenter.dk

2.E Eksisterende støtte og forhindringer på det nationale plan:

Forhindringer

En klage kan kun indgives til et administrativt klageorgan, når den omhandler diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse, eftersom tilsvarende klageorganer ikke findes for de andre diskriminationsgrunde.⁵

Det er ikke muligt at få juridisk bistand fra de juridiske rådgivere ansat ved klageorganerne i forbindelse med en retssag, eller om nogen forhold, der vedrører en retssag angående diskrimination.

Den generelle mangel på viden om den nationale antidiskriminationslovgivning, og hvordan man skal forholde sig til og genkende diskrimination, fører ofte til manglende opbakning fra fagforeningerne, når personer ønsker at indgive en klage eller gå rettens vej.

Manglen på økonomiske ressourcer er en hæmsko for NGOernes muligheder for at tilbyde juridisk bistand eller på anden måde tage aktivt del i sager vedrørende diskrimination.

Støtte

Fagforeningsmedlemmer har mulighed for at blive juridisk repræsenteret af deres fagforeninger, enten det drejer sig om en klage til de administrative klageorganer eller om en retssag.

Der er mulighed for at få fri proces, hvis de administrative klageorganer har behandlet sagen og konstateret, at der har fundet diskrimination sted.

2.F Henvisning til Europa Domstolen

Når der opstår en tvist om EU-lovgivning og dommeren er usikker på fortolkningen af et punkt inden for denne EU-lovgivning, kan sagen henvises af en national domstol til Europa Domstolen i Luxembourg i henhold til Traktatens Artikel 234. Parterne i sagen kan bede den nationale dommer om at imødekomme en anmodning om en sådan henvisning, eller dommeren kan selv beslutte at henvise sagen. Enhver domstol kan henvise sager, men kun den øverste nationale retsinstans er forpligtet til det.

Dette kan være en særdeles effektiv procedure fordi:

- En anmodning om henvisning kan skærpe opmærksomheden hos dommeren i sagen, især opmærksomheden på at sagen omhandler rettigheder i et europæisk perspektiv.
- Nationale organer, især offentlige organer, er imponerede over Europa Domstolens stærke profil og vil måske tage skridt til at undgå, at diskrimination på det nationale plan kommer i hele Europas søgelys.
- Europa Domstolen er det eneste organ, som kan levere en **definitiv** fortolkning af direktivernes begreber.

Dette er imidlertid en højt specialiseret procedure, og den fordrer advokater med EU-ekspertise. Derudover er det vigtigt at tilføje, at den nationale sag stilles i bero, indtil Europa Domstolen har truffet sin afgørelse, og at denne forsinkelse på nogle gange et par år kan få alvorlige følger for klageren.

⁵ Se fodnote 2, side 23.

2.G Andragender til Europa Parlamentet

Europa Parlamentets Udvalg for Andragender kan modtage andragender fra unionsborgere, som ønsker at Udvalget skal behandle deres klager over, at deres rettigheder ifølge EU-lovgivningen ikke er blevet respekteret.

2.H At gøre Europa Kommissionen opmærksom på administrative eksempler på diskrimination

Det er også muligt at skrive direkte til Kommissionen, hvilket ofte kan være en hurtigere proces end den under punkt 3.2.G nævnte. Dette kan gøres med henblik på at tilskynde Kommissionen til at tage juridiske skridt mod den skyldige stat.

Kommissionen og Parlamentet vil være bundet af EU's Charter om Grundlæggende Rettigheds bestemmelser om retten til god forvaltning (Artikel 41), hvis den bliver vedtaget:

- Enhver har ret til at få sin sag behandlet uvildigt, retfærdigt og inden for en rimelig frist af Unionens institutioner og organer.
- Denne ret omfatter navnlig:
 - retten for enhver til at blive hørt, inden der træffes en individuel foranstaltning over for ham/hende, som måtte berøre ham/hende negativt;
 - retten for enhver til aktindsigt i de akter, der vedrører ham/hende, under iagttagelse af legitime fortrolighedshensyn samt tavshedspligt og sagernes fortrolighed;
 - pligt for forvaltningen til at begrunde sine beslutninger;
- enhver har ret til erstatning fra Fællesskabet for skader forvoldt af dets institutioner
- eller dets ansatte under udøvelsen af deres hverv i overensstemmelse med de almindelige principper, der er fælles for medlemsstaternes retssystemer;
- enhver kan henvende sig til Unionens institutioner på et af traktaternes sprog og skal have svar på samme sprog.

2.I Klager til den Europæiske Menneskerettighedsdomstol

Hertil kommer det forhold, at såfremt alle nationale klageinstanser har været anvendt, kan en person, hvis sagen vedrører områder, der dækkes af en Europæiske Menneskerettighedskonvention, rette henvendelse til den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i Strasbourg under Konventionens Artikel 14, under forudsætning af, at en anden Artikel også finder anvendelse. Danmark har ikke underskrevet Konventionens Tillægsprotokol nr. 12.

Danmark ratificerede det Europæiske Sociale Charter den 27. august 1996. Danmark accepterede 45 af Charterets 72 Artikler og alle Protokollens 4 Artikler. Skønt Danmark har underskrevet Protokol nr. 3 om kollektive klager og det Reviderede Charter, er hverken protokollen eller det Reviderede Charter endnu ratificeret.

2.J Andre internationale instanser

Danmark er medunderskriver af den første Frivillige Protokol til den Internationale Konvention om Borgerlige og Politiske Rettigheder, og da Danmark har indvilliget i den individuelle klageret under Konventionen om Afskaffelse af alle former for Diskrimination mod Kvinder såvel som Konventionen om Afskaffelse af Enhver Form for Racediskrimination, kan klager indgives til de pågældende komitéer.

NGOer og fagforeninger fastholder opmærksomheden hos de komitéer, som gennemgår statens regelmæssige rapporter under Konventionen om Borgerlige og Politiske Rettigheder (ICCPR), Konventionen om Afskaffelse af Enhver Form for Racediskrimination (CERD), Konventionen om Afskaffelse af alle former for Diskrimination mod Kvinder (CEDAW) og Konventionen om Barnets Rettigheder, når det gælder forekomster af diskrimination.

Et nyligt eksempel herpå var en sag rejst hos CERD af Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination angående en elev ved en teknisk skole, som var blevet udsat for racediskrimination (CERD/C/41/D/40/2007).

Nogle NGOer indleverer også alternative rapporter til de nævnte komitéer.

2.K Professionalisme

NGOer og fagforeninger, som hjælper personer, der har været udsat for diskrimination, er generelt opmærksomme på behovet for professionalisme, fortrolighed og en effektiv behandling af elektroniske sagsmapper og personfølsomme oplysninger. Enhver, der indsamler elektroniske data om individer, skal være opmærksom på bestemmelserne i Lov om behandling af personoplysninger (Lov nr. 429 af 31. maj 2000) angående beskyttelse af personlige data og begrænsninger i den frie bevægelighed af sådanne oplysninger.

NGOer og fagforeninger er i almindelighed i stand til at give den relevante oplysning og, så vidt muligt, henviser til en anden instans, som vil kunne give yderligere råd og vejledning.

3. Samfundsspørgsmål

Den måde, hvorpå danske sociale aktører (politikere, fagforeninger, osv.) vælger at forholde sig til diskriminationsspørgsmål, skal ses på baggrund af en opfattelse af det danske samfund og danskerne som værende åbne af sind og tolerante over for personer, der tilhører minoritetsgrupper. En tilsvarende holdning gør sig ligeledes gældende med hensyn til villigheden til at forholde sig til følsomme og vanskelige problemer, der opstår eller har betydning for minoriteter.

Dette skaber barrierer mod at anerkende diskriminationen som et fænomen, der har vundet indpas i det danske samfund og blokerer for effektive mekanismer, som kan forhindre, at der opstår og foregår systemisk og strukturel diskrimination.

Det synes også at bane vej for integrationsstrategier, påklædningspraksisser på arbejdspladsen og andre måder, hvorpå personer med minoritetsbaggrund forventes at internalisere og tilpasse sig visse danske værdier, principper og/eller kulturelle normer. Disse værdier og principper afspejler fundamentale demokratiske værdier, f.eks. ligestilling mellem kønnene, deltagelse, selvbestemmelse og frihed, og er som sådan i overensstemmelse med europæiske værdier. Dog kan denne insistens på danske kulturelle normer, f.eks. accept af chikanerende udtalelser, vittigheder eller adfærd som en del af en særegen dansk ”ironisk”⁶ tone, signalere at Danmark er et monokulturelt samfund, og at alle borgere bør følge det samme sæt normer.

Disse direkte eller indirekte adfærdskrav til danskere med minoritetsbaggrund kan føre til, at minoritetsgrupperne i befolkningen oplever stigmatisering, marginalisering eller eksklusion fra det danske samfund. Specielt det muslimske mindretal i Danmark er sårbart i denne henseende. De unge mænd fra den muslimske befolkningsgruppe fremstilles ofte i et negativt lys. Troende muslimske kvinder, som har valgt at praktisere deres religion ved at bære tørklæde (typisk *hijab*, men også *niqab* eller, mere sjældent, en *burka*) er mere sårbare end andre, fordi politikere og medier fokuserer kraftigt på, hvad der ses som det religiøse tørklædes undertrykkende funktion.

⁶ Se Ministeriet for Integrations hjemmeside.

Som et eksempel kan nævnes regeringens nylige forslag, som indfører forbud mod at dommere bærer religiøse symboler i danske retssale. De fleste politiske partier støtter et sådant forslag. Forslaget vil primært komme til at ramme f.eks. en muslimsk kvindelig advokat med et ønske om at gøre karriere i domstolssystemet. Men det kan også få en bredere indflydelse på karriereønsker og -planlægning blandt muslimske akademikere og på minoritetsgruppernes generelle livskvalitet.

Det ligger i den åbne og tolerante livsholdnings natur, at den som sådan kan give bagslag, og derfor kan den udgøre en forhindring, når det gælder om at have en inklusiv tilgang til integration af indvandrere på det danske arbejdsmarked inden for alle andre sektorer i samfundet, samt beskyttelse af minoriteters rettigheder generelt i det danske samfund.

d) Støttemuligheder inden for området antidiskrimination

I. OVERBLIK OVER STØTTEMULIGHEDER I EU OG NATIONALT FOR NGO'ER OG FAGFORENINGER, SOM ARBEJDER PÅ EU-NIVEAU OG DET NATIONALE NIVEAU

1. EU-støtte til NGOer og fagforeninger som opererer på EU-niveau

a) *NGOer på europæisk niveau*

NGOer på europæisk niveau er centralt placeret, når det gælder om at få indflydelse på og bidrage til europæisk politik på social-, beskæftigelses- og ligestillingsområdet på forskellige niveauer – både når det gælder formulerings- og implementeringsfasen – gennem den oplysning og ekspertise, som deres nationale medlemmer bidrager med. Dette er livsvigtigt, når det gælder at sikre, at EU-politikken imødekommer unionsborgernes faktiske behov, og at unionsborgerne informeres herom.

Mellem 2001 og 2006 gav EUs handlingsprogram for bekæmpelse af diskrimination støtte til en bred vifte af europæiske NGO paraplyorganisationer og deres netværk, som repræsenterede og forsvarede personer, der var udsat for diskrimination: Tilsammen har AGE (Den europæiske ældresag), ILGA Europe (Den internationale organisation af bøsser og lesbiske), ENAR (Det europæiske netværk mod racisme) og EDF (Det europæiske handicapforum) modtaget 3.000.000 € pr. år som støtte til deres løbende udgifter frem til udgangen af april 2007. Et antal mindre organisationer – Det Europæiske Blindefund, Den Europæiske Døvesammenslutning, Inclusion Europe, Autism Europe – har også modtaget støtte under handlingsprogrammet.

Indtil udgangen af 2006 modtog Den Europæiske Kvindelobby driftsstøtte via Ligestillingsprogrammet med et årligt beløb på omkring 800.000 €.

Et antal NGOer, som arbejder på at tackle social eksklusion (European Anti-Poverty Network, European Federation of National Organisations Working with the Homeless, European Transregional Network for Social Inclusion, Eurochild, European Social Network, Caritas Europe), har modtaget støtte fra EUs program for at bekæmpe social eksklusion på i alt 3.600.000 € mellem 2005 og 2007.

I den nye programperiode fra 2007-2013 besluttede EU Kommissionen at skabe et nyt, integreret program kendt som **PROGRESS** (Programme for Employment and Social Solidarity). Programmet blev godkendt af Europa Parlamentet og Rådet i november 2006: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

PROGRESS kombinerer fire tidligere handlingsprogrammer under EU, herunder det program, der omhandler antidiskrimination. Således retter sektion 4 af PROGRESS, under titlen "Anti-diskrimination og mangfoldighed", sig mod at støtte en effektiv gennemførelse af princippet om antidiskrimination og fremme en "mainstreaming" af dette i alle EUs politikker.

"Calls for proposals" og "tenders" under PROGRESS offentliggøres under denne overskrift på Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestillings hjemmeside: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

Indkaldelse af de første ansøgninger om støtte til driftsomkostninger for 2007 til europæiske netværk, der aktivt bekæmper diskrimination og fremmer ligestilling mellem kønnene og integration af handicappede i samfundet fandt sted i november 2006. Støtten til de udvalgte netværk på EU-niveau vil løbe frem til december 2007.

b) Europæiske fagforeninger

The European Trade Union Confederation (ETUC) (Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation) repræsenterer arbejdere fra alle industriområder Europa. ETUC, som blev oprettet i 1973, omfatter 81 nationale organisationer fra 36 europæiske lande (herunder alle EU-landene) og 11 europæiske industrisammenslutninger med tilsammen omkring 60 millioner medlemmer.

ETUC er en af de fire væsentligste europæiske socialpartnere. Hvert år modtager adskillige af de europæiske socialpartners projekter støtte fra EU Kommissionens budgetlinjer for social dialog (04.03.03.01, 04.03.03.02 og 04.03.03.03). Yderligere information kan findes på:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm

2. EU-finansiering til nationale NGOer/fagforeninger

Imens EU ikke yder støtte til driften af nationale NGOer eller nationale fagforeninger under PROGRESS, vil organisationerne i visse tilfælde kunne opnå støtte til projekter gennem deltagelse i konkrete initiativer så som nationale bevidsthedsskabende aktiviteter eller transnationale projekter. Nationale organisationer rådes derfor til regelmæssigt at søge oplysning på Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestillings hjemmeside under "Calls for Tender/Calls for Proposals" og rådføre sig med de retningslinjer, der offentliggøres her for at undersøge, om NGOers og fagforeningers projekter har adgang til at søge støtte:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

NGOer på EU-niveau så som AGE, ILGA Europe, EDF og ENAR er også gode kilder til information. Det anbefales derfor også at indhente oplysninger fra deres hjemmesider.

Ud over PROGRESS kan den Europæiske Socialfond (ESF) også være en kilde til projektfinansiering for nationale organisationer. ESF vil mellem 2007 og 2013 fokusere på fire centrale handlingsområder, herunder styrkelse af social inklusion ved at bekæmpe diskrimination og lette adgangen til arbejdsmarkedet for ustødte. Mere information kan fås på:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html

Europa Kommissionen finansierer ikke ESF projekter direkte. Medlemslandene er selv ansvarlige for at udpege deres prioriteringsområder, når det gælder finansiering, og for at udvælge konkrete projekter. For yderligere information skal man kontakte den relevante nationale/regionale myndighed, hvis kontaktinformation kan fås på:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm

II. FINANSIERINGSMULIGHEDER FOR NGO'ER/FAGFORENINGER, SOM ARBEJDER MED ANTI-DISKRIMINATION PÅ DET NATIONALE PLAN:

1. Tilbyder EU Kommissionens repræsentation i dit land konkret finansiering til NGO'er/fagforeninger, som arbejder med antidiskrimination på det nationale plan? Hvilken form for finansiering er der i givet fald tale om? (Projektstøtte, mødelokaler stillet til rådighed, osv.) Er det nemt at opnå sådan støtte? Hvilke betingelser knytter der sig til at modtage denne støtte?

EU Kommissionens repræsentation yder ikke direkte støtte til NGOer/fagforeninger, som arbejder med antidiskrimination. Alle EU-midler til arbejde med antidiskrimination administreres af ressortministerierne så som Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Arbejdsministeriet og Velfærdsministeriet. Skønt det er muligt at søge EU direkte om midler, er det ofte ministeriernes rolle at være bindeled og sige god for de NGOer/fagforeninger, der ansøger om midler.

2. Yder den centrale regering konkret finansiering til NGOer/fagforeninger, som arbejder med antidiskrimination?

Regeringen yder konkret finansiering til NGOer/fagforeninger, som arbejder med antidiskrimination. Denne finansiering drejer sig hovedsagelig om EU-midler, som regeringen deler mellem de relevante ressortministerier så som Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Arbejdsministeriet osv. Ved siden af EU-finansieringen råder de omtalte ministerier også over egne midler, som regeringen bevilger fra finansloven til brug for projekter, der falder inden for de områder, som hvert enkelt ministerium vælger at prioritere for et år ad gangen. NGOer/fagforeninger kan danne sig et overblik over disse områder og over hvor mange penge, der er blevet tildelt hvert område, på ministeriernes hjemmesider.

Yderligere oplysning om finansiering kan findes på:

- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: <http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Integration/puljer/>
- Arbejdsministeriet: <http://www.bm.dk/>
- Velfærdsministeriet: http://www.social.dk/projekt_stoette/satspuljen.html

I de seneste år har der været mulighed for finansiering for NGOer/fagforeninger via programmerne under EQUAL, PROGRESS, Den Europæiske Socialfond og 2007 Det europæiske år for lige muligheder for alle. Adgang til denne finansiering bestod i at søge direkte hos de EU-administratorer, der bestyrer midlerne. I denne forbindelse har ressortministerierne fungeret som informationsformidlere og i visse tilfælde som forbindelsesled mellem NGOer/fagforeninger og EU.

3. Hvilken form for finansiering er der tale om? (Kernefinansiering, projektf finansiering, lokaler.) Er disse finansieringsmuligheder en del af konkrete regeringsprogrammer? (Hvilke programmer og hvilke ministerier?)

Der er tale om projektf finansiering, som NGOer/fagforeninger kan søge om. Både Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration og Arbejdsministeriet har været meget aktivt involveret i 2007 Det europæiske år for lige muligheder for alle, og de fleste antidiskriminationsprojekter, som har været gennemført af NGOer i 2007, har været finansieret af disse to ministerier.

Det ville være vanskeligt at give en udtømmende liste over de finansieringsmuligheder, som regeringen stiller til rådighed. Eksempelvis har Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration gennem 2007 bevilget midler til de følgende områder:

- Integration generelt, herunder programmer inden for ligebehandling og antidiskrimination (16 millioner kroner)
- Uddannelses- og beskæftigelsesprogrammer, herunder mangfoldighed i arbejdslivet (31,5 millioner kroner)
- Udsatte boligområder, herunder tosprogede børns uddannelse (32,6 millioner kroner)
- Kvinder og familier med etnisk minoritetsbaggrund (23,8 millioner kroner)

Som det fremgår, er antidiskrimination desværre området med de mindste finansieringsmuligheder.

4. Er det nemt at få adgang til sådan finansiering? Hvilke betingelser stilles?

Ansøgere skal udfylde et skema, der er tilgængeligt på ministeriernes hjemmeside. Skemaet stiller spørgsmål angående projektets formål, tidsfrister, budget, andre støttekilder, hvem der deltager i projektet, osv.

Ministerierne beslutter ud fra de detaljerede oplysninger, der fremgår af ansøgningsskemaerne, hvorvidt projektets formål falder inden for ministeriernes fokusområde. Selve ansøgningsproceduren er ret ukompliceret, men det er fuldstændig op til ministeriet at beslutte, om projektet er støtteværdigt.

5. I tilfælde af at landet er føderalt opbygget, er der da finansieringsmuligheder på det føderale niveau?

Danmark er ikke et føderalt land.

6. Tilbyder regeringen andre finansieringsmuligheder på det regionale og kommunale niveau?

Ud over at gennemføre deres egne projekter med ligebehandling og antidiskrimination tilbyder visse kommuner også finansieringsmuligheder for NGO'er/fagforeninger.

Et godt eksempel er rapporten fra 2007 om oplevet diskrimination, som Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination stod bag finansieret af Københavns Kommune.

7. Er der private finansieringsmuligheder (private fonde, private virksomheder, fagforeninger, osv.)? Hvilke? Er der nem adgang til disse finansieringskilder?

Privat finansieringsstøtte til arbejde med antidiskrimination kan søges fra nedenstående private fonde:

- Trygfonden: <http://www.trygfonden.dk/>
- Fredsfonden: <http://www.fredsfonden.dk/>
- Egmontfonden: <http://www.egmontfonden.dk/>
- Novo Nordisk Fonden: <http://www.novonordiskfonden.dk/>
- Oticon Fonden: <http://www.oticonfonden.dk/>
- Velux Fonden: <http://www.vkr-fondene.dk/Page.aspx?ID=6b8a6c22-acd8-4315-9dd6-94630d58ffb9&Lang=>
- Augustinusfonden: <http://www.koda.dk/medlemmer/folder.2005-11-29.0948216781/andre-stottemuligheder/augustinus-fonden>
- Tuborgfondet: <http://www.tuborgfondet.dk/>
- Bikubenfonden: <http://www.bikubenfonden.dk/>

8. Er der andre finansieringskilder?

De fleste midler kommer enten fra EU, ministerierne eller fra private fonde.

Det er relativt nemt at se hvor mange midler og hvilke fokusområder, fondene er villige til at støtte på deres hjemmesider. Når man ansøger om midler, skal ansøgerne til offentlig og privat støtte udfylde et ansøgningsskema, som kan hentes fra fondenes hjemmesider, med detaljeret oplysning om det konkrete projekt.

IV. Seminar om mangfoldighedsledelse

Tilrettelæggelse af ML-undervisningen

Seminaret blev afholdt i København den 14. marts 2008 i auditoriet på Institut for Menneskerettigheder. Der var 47 tilmeldte til Seminaret om mangfoldighedsledelse, men der var færre til stede ved selve seminaret, hvilket skyldtes forskellige faktorer – nogle havde meldt afbud, mens andre blot udeblev. Der var 34 deltagere, som var aktivt til stede, da seminaret blev afholdt.

Deltagerne blev budt velkommen med en morgenmadsbuffet, der blev serveret en italiensk frokost, til eftermiddagens workshops og i løbet af dagen blev der tilbudt frugt, kaffe og kage.

Deltagerne fik udleveret navneskilt ved ankomsten sammen med en folder, der indeholdt det følgende materiale på dansk:

- Program
- “Træningsmanual for Mangfoldighedsledelse” af Marion Keil, Badrudin Amershi, Stephen Holmes, Hans Jablonski, Erika Lüthi, Kazuma Matoba, Angelika Plett og Kailash von Unruh, oversat til dansk af Mark Hebsgaard
- ”Mangfoldighed på arbejdspladsen: 8 skridt for små og mellemstore virksomheder”; pjece fra Europa Kommissionen
- “Ligebehandling: Compliance Tool” fra IMR
- “Mangfoldighed: Inspirationskatalog” fra IMR
- PowerPoints fra præsentationerne
- Deltagerliste
- Spørgeskema til evaluering af seminaret

Facilitator og ledende underviser

Susanne Nour, Teamleder, IMR

Undervisere

Birgitte Bruun, Vicedirektør, Nykredit (Nykredit er et stort pengeinstitut baseret i Danmark med omkring 3.500 medarbejdere)

Britta Hansen, Direktør, Dansk Cleaning Service (et mindre rengøringselskab baseret i Københavns Lufthavn, Kastrup)

Medarbejdere

Fire medarbejdere fra IMR deltog i seminaret og hjalp med logistik, praktiske foranstaltninger, indlæg, oversættelse, rapportering osv.

Observatør

Kailash von Unruh, Konsulent, Personal in Veränderung

Forberedelse af ML-seminaret

Seminaret blev dels annonceret gennem et nyhedsbrev til partnerne i det såkaldte “Diversity Lab” og desuden gennem direct mailing og IMR’s hjemmeside.

2. Præsentation/Business case: **Erfaringer med mangfoldighedsledelse i en stor virksomhed** - Birgitte Bruun, Vicedirektør, Nykredit
Nøgleord: Implementering af mangfoldighed, mangfoldighed som virksomhedsstrategi. Fokus på kvinder i lederroller. Fokuspunkter: køn, etnicitet, aldersstadier og konkrete tiltag for at skabe et forandringsklima – f.eks. brug af mentorer, debat, evalueringer, flekstid, analyser, praktikantordninger, brug af netværk, mangfoldighedsværktøj osv.
3. Præsentation/Konkret eksempel: **Erfaringer med mangfoldighedsledelse i en mindre virksomhed** – Britta Hansen, Dansk Cleaning Service
Nøgleord: “Mennesker er individer og ikke repræsentanter for en bestemt gruppe” – sådan lyder tænkningen bag mangfoldighed. Følelsen af fællesskab og medejerskab skal være synlig på bundlinjen. Fokus på den praktiske implementering i forhold til medarbejdere, ledere og kunder.

*Iagttagelser i forbindelse med Workshop 1: **Gruppearbejde om mangfoldighed i praksis** (Britta Hansen):*

Denne workshop startede med, at deltagerne tog sig tid til at reflektere over, hvordan mangfoldighed(sledelse) var relevant for dem i deres praktiske arbejde. Herefter fulgte gruppearbejde, som skabte en livlig debat, og deltagerne lod sig inspirere af de andre deltagers erfaringer og udvekslede synspunkter. Disse diskussioner blev sammenfattet i plenum og samlede sig om perspektiverne for mangfoldighedsledelse. Nogle centrale udtalelser:

- Det er vanskeligt at skaffe medarbejdere, og vi er nødt til at have en alternativ og kreativ strategi for at dække manglen på arbejdskraft.
- Hvis vi ikke benytter os af mangfoldighedsledelse vil det resultere i etnisk stigmatisering i forhold til visse arbejdsfunktioner. Dette er til en vis grad allerede tilfældet og også en velkendt forhindring i forhold til kønsproblematikken.
- En holdningsændring og ændring af praksis er nødvendig, hvis man skal skabe respekt og forståelse for behovet for fleksible jobstrukturer.

De væsentligste udfordringer: Sørg for at lederne vælger mangfoldighedsledelse som strategi. Ikke kun ud fra social ansvarlighed, men også fordi det skaber resultater på bundlinjen og ydermere fastholder medarbejdere, reducerer sygefravær og forbedrer arbejdskvaliteten.

Facilitator Britta Hansen afsluttede denne workshop ved at berette historien om, hvordan hendes virksomhed gennemførte mangfoldighedsidéerne i praksis – delte ud af tankerne bag, praktiske skridt, forhindringer og succeshistorier til deltagerne.

*Iagttagelser i forbindelse med Workshop 2: **Gruppearbejde om den inkluderende arbejdsplads** (Susanne Nour):*

Den inkluderende arbejdsplads er stedet, hvor de ansatte føler, at de møder respekt og er velkomne uanset deres personlige livsstil, religion, tro og etniske baggrund.

Denne workshop startede med en diskussion, hvor erfaringer blev delt, og deltagerne blev bedt om at give praktiske eksempler på deres egne erfaringer med mangfoldighed. Nedenfor opregnes nogle nøgleeksempler og iagttagelser fra denne diskussion:

- “Ansatte fra etniske minoritetsgrupper hjælper virksomheden med at få adgang til visse områder, som ellers ville have været vanskeligt tilgængelige.”
- Post Danmark har haft svært ved at tiltrække medarbejdere i det traditionelt højt lønnede Nordsjælland. Derfor har Post Danmark vendt sin rekrutteringsindsats mod Sverige, hvor de var i stand til at hyre tilstrækkeligt med medarbejdere. Ydermere har Post Danmark haft positive erfaringer med døve medarbejdere og med at undervise normalhørende medarbejdere i tegnsprog.

- “Mangfoldighed åbner op for verden og fører til en bedre forståelse mellem forskellige slags mennesker.”
- Transportministeriet, som traditionelt kun har ansat juridiske kandidater, er for nylig begyndt at ansætte humanister.

Anden halvdel af denne workshop benyttede en interviewbaseret tilgang, hvor deltagerne blev delt op to og to (fra forskellige virksomheder). Et spørgeskema (“Har vi en forretningsmodel [for mangfoldighed]?”) hentet fra træningsmanualen var udgangspunktet for disse interviews. Spørgsmålene blev senere brugt i plenum og omfattede blandt andet:

- Hvordan ser vores arbejdsplads ud om 5 år?
- Hvordan vil vores afdeling/hold være sammensat?
- Hvilke skridt er relevante for min virksomhed i forhold til mangfoldighedsledelse?

Halvvejs gennem workshop'en blev deltagerne budt på forfriskninger så som kaffe, te og vand med kage og frugt.

Vigtige erfaringer indhøstet ved ML-seminaret:

Ud af 34 deltagere indleverede 21 deres evalueringer.

Evaluering af seminarets indhold, tilrettelæggelse, ledere, materialer og resultater

Deltagerne fik udleveret evalueringsspørgeskemaer på engelsk ved seminarets afslutning, og i den del, hvor der var anført flere svarmuligheder, kunne deltagerne vælge mellem: *NA = Not applicable (Ikke relevant)*; *1 = Meget uenig*; *2 = Uenig*; *3 = Hverken enig eller uenig*; *4 = Enig*; *5 = Meget enig*.

Seminarets indhold

Den information, som blev givet af organisationen med ansvar for seminaret var tilstrækkelig, og formålet med seminaret stod klart for deltagerne. Den generelle relevans af seminarets indhold levede op til deltagerens forventninger, selvom der herskede nogen tvivl om seminarets deltagerprofil. Gennemsnitlig score: 3,98.

Tilrettelæggelse

Flertallet af deltagere i ML-seminaret havde et klart billede af seminarets mål og følte, at aktiviteterne inspirerede deres tilegnelse af viden. Ydermere fandt deltagerne sværhedsgraden passende og seminarets tempo ligeså. Gennemsnitlig score: 3,94.

Undervisere

Evalueringen af underviserne fandt dem højst kompetente og hjælpsomme. Gennemsnitlig score: 4,65.

Omgivelser og miljø

Selvom det konferencerum, der tjente som undervisningslokale hos IMR er veludstyret med hensyn til kørestolstilgængelighed, havde ingen af deltagerne i ML-seminaret behov for sådanne faciliteter, hvorfor dette punkt i spørgeskemaet ikke havde relevans. Deltagerne var meget begejstrede for IMR's konferencesal og den italiensk inspirerede frokost såvel som de forfriskninger, som blev serveret i løbet af dagen. Gennemsnitlig score: 4,63.

Materialer

Deltagerne fik ved ankomsten udleveret en folder, der blandt andet indeholdt 'Træningsmanual for Mangfoldighedsledelse', en publikation støttet af Europa Kommissionen, samt andet relevant materiale. Herudover blev materiale så som postkort og nøgleringe, som deltagerne kunne tage med sig hjem, placeret på et bord uden for seminarlokalet.

Gennemsnitlig score: 4,3.

Resultater

Flertallet af deltagerne i ML-seminaret fandt at seminaret havde nået de mål, der blev opstillet, men der var færre, der mente de ville kunne anvende de oplysninger, de havde fået på seminaret fuldt ud. Seminarets mest værdifulde del var dets workshops, konkrete eksempler og muligheden for at netværke med andre, der arbejder med mangfoldighedsledelse; mens det mindst værdifulde ved seminaret var, at det ikke gik særlig meget i dybden med mangfoldighedsledelse. En gennemgående opfattelse var, at man behøvede mere tid for helt at påskønne og annamme konceptet i dybden. Forslag til at forbedre seminaret, bl.a.: Gør målene med seminaret klarere og giv det mere tid. Deltagerne bad også om, at oplægsholderne skulle være mere konkrete og give flere faktuelle oplysninger med mindre diskussion.

Gennemsnitlig score: 3,85.

Spørgeskema om fremtidige tiltag

Oplysningerne, der blev indsamlet blandt deltagerne i ML-seminaret vil blive brugt personligt, herunder i de daglige arbejdsituationer, og selvom flertallet af deltagerne fik udført megen nyttig netværksvirksomhed, bad nogle om at seminaret fremover skulle indeholde mere om at netværke om mangfoldighed. Med hensyn til opfølgning på dette seminar i fremtiden er deltagerne positivt stillede, og det er en generel opfattelse, at oplægsholderne kunne bruges ved et opfølgingsseminar, eventuelt med en af de deltagende virksomheder som vært. Et opfølgingsseminar ville også kunne gøre det muligt for deltagerne at udvide og benytte sig af det netværk, de allerede havde etableret ved IMR's ML-seminar.

Vigtigste erfaringer og fremtidige tiltag fra Institut for Menneskerettigheder

Et mindre beløb blev opkrævet i forbindelse med deltagerregistreringen – for at forhindre, at tilmeldte ikke dukker op. Seminaret modtog 47 tilmeldinger, men fremmødet på selve dagen for seminaret var mindre, hvilket skyldtes forskellige faktorer – nogle var nødt til at melde afbud, andre blev simpelt hen væk. Til selve seminaret var der 34 aktive deltagere.

IMR's Mangfoldighedsprojekt udsender et nyhedsbrev, som vil blive sendt til de deltagere, som ønsker dette efter seminaret. Nyhedsbrevet vil indeholde oplysninger om tiltag i fremtiden, seminarer og IMR's udgivelser. Deltagerne opfordres til at benytte "Equal Treatment Compliance Tool" i deres virksomheder og rette henvendelse til IMR med eventuelle spørgsmål i forbindelse hermed. Endvidere kan deltagerne finde eksempler på god praksis med hensyn til mangfoldighed i det inspirationskatalog, som var med i seminarmaterialet. De deltagende virksomheder tilbydes også et møde med mangfoldigheds-vurdering sammen med konsulenter fra IMR.

Bilag

FAGFORENINGERNES ROLLE I BEKÆMPELSE AF DISKRIMINATION

Indlæringsmål:

- At deltagerne får udforsket den rolle fagforeninger kan og bør spille ved bekæmpelse af diskrimination.

1. Hvad er en fagforening?

En fagforening er en organiseret sammenslutning af arbejdere, hvis mål er at beskytte og fremme arbejdernes rettigheder og interesser og repræsentere dem på flere forskellige niveauer (arbejdspladsen, erhvervssektoren, nationalt). Oprindeligt organiserede fagforeningerne arbejderne i overensstemmelse med konkrete "fag" og professioner (så som frisører, lærere, murere), men det bliver i stigende grad almindeligt med fagforeninger, der har en bredere base (så som arbejdere i handelserhverv eller 'den offentlige sektor'). Fagforeninger kan være organiseret på virksomhedsniveau (hvilket er meget almindeligt i flere lande) eller på sektorniveau (uddannelse, transport osv.) Fagforeninger kan også være organiseret som føderationer og kan også være del af europæiske eller globale netværk.

I flere lande kan fagforeninger have historiske forbindelser til visse politiske grupperinger, ideologier eller tilhørsforhold (socialistiske, kommunistiske, liberale, kristne), og enkelte har tætte forbindelser til et bestemt politisk parti.

Det er imidlertid et væsentligt fællestræk for alle fagforeninger, at de er demokratiske og uafhængige organisationer. Demokratiske, fordi de er repræsentative organisationer, der bygger på medlemmerne, hvor hvert enkelt medlem er stemmeberettiget og udgør en del af beslutningsprocessen. Uafhængige, fordi de nødvendigvis må være uafhængige af arbejdsgivere og offentlige myndigheder for at kunne varetage deres rolle som arbejdernes repræsentant ordentligt, hvor forhandlinger og kompromiser, men også konflikter (så som strejker) er en del af spillet.

Fagforeninger finansieres normalt via medlemskontingenter.

2. Hvad er fagforeningens rolle i bekæmpelse af diskrimination?

Når man betænker, hvilken rolle fagforeninger kan spille i bekæmpelsen af diskrimination, bør de gøre fuldt ud brug af de særlige roller, de er blevet tildelt i henhold til Artikel 7 og 11 af Rådets Direktiv 2000/43/EC og Artikel 9 og 13 af Rådets Direktiv 2000/78/EC.

Fagforeningerne er klart et vigtigt led i udviklingen af fredelige, demokratiske, ordentligt ledede, sunde og fremgangsrige arbejdspladser, der støtter og fremmer lige muligheder, og gennem arbejdspladserne også bidrager til den samme udvikling i samfundet som helhed.

Som redskaber for social dialog kan fagforeninger bekæmpe diskrimination på følgende måder:

- Forhandle med arbejdsgivere for at sikre, at diskrimination på arbejdspladsen bliver elimineret, og at lige muligheder bliver fremmet. Skabe muligheder for at udtrykke og tilgodese arbejdernes behov, når der finder diskrimination sted på arbejdspladsen. Støtte ofre for diskrimination ved at sikre forlig med arbejdsgiveren (alternativ mægling)
- Støtte ofre for diskrimination, når de søger retshjælp.
- Fremme lighed og mangfoldighed på arbejdspladsen og i hele sektoren.
- Etablere mekanismer, der kan påvirke arbejdsgiverne og regeringen i deres beslutningstagning.

- ”Mainstreame” antidiskrimination og ligebehandling i praksis.
- Opfordre arbejdsgivere, organisationer og myndigheder til at bekæmpe diskrimination.
- Overvåge, dokumentere og fordømme diskrimination.
- Sikre at lighed står højt på den politiske dagsorden og opfordre til kampagner og handlingsplaner, der bekæmper diskrimination og fremmer lighed.

En fagforening kan

- Arbejde i partnerskab med andre fagforeninger for at opnå fælles mål.
- Arbejde i partnerskab med NGOer for at opnå fælles mål.
- Samarbejde med nationale lighedsorganer, f.eks. for at opbygge netværk af lighedsrepræsentanter eller for at organisere træning og ekspertise for arbejderrepræsentanter.
- Støtte grupper i at engagere sig i kampagner, i at tale deres egen sag og fastslå og sikre deres egne rettigheder.
- Hvor det er hensigtsmæssigt, arbejde i partnerskab med regeringer/arbejdsgivere henimod at opnå fælles mål.
- Hvor det er hensigtsmæssigt, udfordre regeringer/arbejdsgivere, hvis de fremmer politikker, som strider mod fagforeningernes mål.
- Hvor det er hensigtsmæssigt, være et effektivt og nyttigt serviceorgan for medlemmerne, så disse serviceydelser fremmer lige muligheder inden for rammerne af regeringens politik og vedtage og fremme fagforeningernes strategier og de strategier, som er forhandlet mellem fagforeningerne og regeringen.
- Hvor det er hensigtsmæssigt, være et effektivt og nyttigt serviceorgan for medlemmerne, så disse serviceydelser fremmer lige muligheder uden for rammerne af regeringens politik og vedtage og fremme fagforeningernes mål og strategier, selv om disse måtte være i strid med regeringens politik.
- Sikre koordineringen af egne tjenesteydelser og indgå i en dialog med regering/arbejdsgivere med hensyn til koordinering af tjenesteydelser mellem regering og fagforeninger, hvor disse tjenesteydelser har at gøre med lige muligheder.
- Yde professionelt gennemprøvet rådgivning til regering/arbejdsgivere på relevante områder.
- Være fortalere for og føre kampagner for forandring som svar på behov.
- Rådgive og bidrage væsentligt til lovgivningsarbejdet og formulering af politik ved at yde grundigt forberedt konsulentbistand og sende redegørelser til regeringspolitikere, arbejdsgivere og andre personer med indflydelse.
- Være årvågne ”vaghunde” – påpege hvor regeringer/arbejdsgivere gør sig skyldige i aktiv diskrimination eller svigter i deres forpligtelse til at bekæmpe diskrimination, eller hvor de bør forbedre deres indsats og sikre deres rolle i det demokratiske samfunds magtfordeling. I denne rolle bør fagforeningerne sigte efter regeringen og erhvervslivet som fortalere, lobbyister og forhandlere, når det er nødvendigt.
- Kritisere handlinger, undladelser, administrative praksisser eller politikker, som strider imod fagforeningernes og arbejdernes interesser ved nøje udvalgte mekanismer.
- Holde øje med og sikre, at der drages fordel af alle nye udviklinger, når det gælder bekæmpelse af diskrimination, f.eks. ny lovgivning (nationalt, inden for EU og internationalt), nye politikker (nationalt, inden for EU og internationalt), nye finansieringsmuligheder og skelsættende domme (både nationalt, inden for EU og internationalt).
- Være åbne, gennemsigtige og ansvarlige over for medlemmer og offentligheden.
- Øge gennemslagskraften ved fagforeningernes deltagelse i den sociale dialog ved at danne netværk og koalitioner og fremme originale initiativer og løsningsmodeller. Dette kan hjælpe til med at reducere fordommene i samfundet og således fremme lighed.
- Virke åbent og i en atmosfære af samarbejde med andre fagforeninger og NGOer, der arbejder inden for beslægtede områder og forhindre konflikter og uoverensstemmelser mellem

fagforeninger og NGOer indbyrdes.

- Lægge pres på staten for at ratificere internationale aftaler, som sætter internationalt fokus på regeringens politik med hensyn til lige muligheder.
- Forsyne nationale og internationale organer med væsentlig og pålidelig information, som de kan trække på, når de kontrollerer et lands diskriminationsstatus.

Sammenfattende bør fagforeningernes rolle være at kontrollere, monitorere og udfordre regeringernes, arbejdsgivernes og andre organisationers handlinger med henblik på at bekæmpe diskrimination og støtte arbejdere og grupper af arbejdere med at fastholde deres rettigheder.

3. Hvilke aktiviteter kan en fagforening gennemføre for at bekæmpe diskrimination?

Nedenfor er en liste med forslag til aktiviteter og tjenesteydelser, som en fagforening kan udføre eller tilbyde for at hjælpe med diskriminationsbekæmpelse i alle dens former:

- Forhandling.
- Bevidstgørelse.
- Monitorere/påvirke udviklingen af politikker og lovgivning.
- Yde støtte til individuelle ofre for diskrimination og til deltagere i kollektive klager.
- Retssager.
- Alternativ mægling.
- Kampagner og organisering.
- Fremme ændringer i praksis (i modsætning til politikker eller lovgivning).
 - Fremme etableringen af fokusgrupper omkring en bestemt baggrund for diskrimination (handicap, race/etnicitet osv.) for at give arbejdere et forum, hvor de kan udveksle fælles erfaringer og diskutere, hvilke politikker, der bør følges på deres arbejdsplads eller i deres fagforening, og hvordan de kan stå sammen for at sætte deres interesser på fagforeningens almindelige dagsorden.
 - Tilpasse deres rekrutteringskampagner til den stadig mere mangfoldige arbejdsstyrke og gøre fagbevægelsens mangfoldighed mere synlig i den interne og eksterne kommunikation.
 - Fremme kvindelige medlemmer og medlemmer med minoritetsbaggrund i positioner som beslutningstagere og ledere.

4. Hvad har fagforeningen brug for for at udfylde sin rolle?

- Menneskelige ressourcer.
- Kvalifikationer.
- Viden.
- Ekspertise.
- Åbenhed.
- Gennemsigtighed.
- Ansvarlighed over for medlemmerne.
- En ikke-diskriminerende holdning inden for deres egen organisation.
- En passende national lovgivning vedrørende deres egen etablering og funktion.
- Finansiering. Skønt de grundlæggende funktioner og aktiviteter bør finansieres uafhængigt via medlemmernes bidrag, vælger mange fagforeninger at drage nytte af projektf finansiering fra regeringer og private fonde til konkrete formål. Specielt inden for antidiskriminationsområdet findes der forskellige finansieringsmuligheder.

5. Hvorfor er fagforeninger bedre stillede end andre organisationer, når det gælder om at bekæmpe diskrimination i arbejdslivet?

- Fordi fagforeningerne er aktive på arbejdspladsen, er de ofte bedre i stand til at opdage diskriminationsmønstre i arbejdslivet og til at handle for at bekæmpe dem.
- Fagforeninger kan repræsentere arbejderne kollektivt, eksempelvis i arbejderråd og ved kollektive overenskomstforhandlinger, hvilket ofte kan være den mest effektive måde at opnå forandring og fjerne diskrimination på arbejdspladsen.
- Fagforeninger spiller en afgørende rolle, når det gælder om at engagere arbejdere og arbejdsgivere på det lokale, regionale, nationale og internationale plan.

6. Hvilke forhindringer er der for fagforeningerne, og hvordan kan disse overvindes?

- Mangel på pondus, når det gælder om at deltage i de relevante politiske debatter. Fagforeninger skal sørge for at få en person eller organisation med den fornødne pondus i tale.
- Mangel på pondus, når det gælder klager, enten de er individuelle eller kollektive. Fagforeninger bør støtte og stå bag dem med fornøden pondus eller søge at ændre reglerne.
- De opfattes som tilknyttet regeringen eller et politisk parti eller en anden gruppe, hvorved deres omdømme som upartiske fortalere for lighedssagen undergraves. En fagforening skal gebærde sig på en måde, som ikke strider mod medlemmernes grundlæggende lighedsrettigheder og sikre, at en eventuel forbindelse til politiske partier eller andre organisationer eller sager ikke strider mod medlemmernes rettigheder.
- Passivitet fra nogle af deres medlemmer/ansatte eller endog ledelsen med hensyn til hvilke handlinger, der bør gennemføres mod diskrimination.
- Interessekonflikter mellem medlemsflertallet og mindretalsmedlemmers rettigheder.
- Egne fordomme.
- Mangel på et effektivt "partnerskab" mellem regering/arbejdsgivere og fagforeningerne. Mangel på effektivt samarbejde med NGO'er.
- Manglende medlemmer blandt den gruppe arbejdere, der udsættes for diskrimination, med deraf følgende mangel på interesse for disse problemstillinger blandt fagforeningsmedlemmerne og ledelsen. Dette kan være en ond cirkel, eftersom det er klart, at en fagforening, der ikke viser nogen interesse i at pleje for eksempel kvinders eller indvandreres interesser, vil have svært ved at overbevise disse arbejdere om, at de bør melde sig ind i en fagforening.
- Manglende evne til at få visse dele af arbejdsstyrken eller topledelsen i tale på grund af ineffektive strukturer, dårlig organisation, prioriteringer dikteret udefra, eller kulturelle og sproglige barrierer. Fagforeninger bør sørge for at *deres egne organisationer* selv har en mangfoldig arbejdsstyrke med personale, som har modtaget træning i lige muligheder, og som er opmærksomme på den relevante sociale og politiske historie, herunder den historiske baggrund for eksklusion og diskrimination af visse grupper inden for samfundslivet, og som taler flere sprog, hvor dette er relevant.