

Att överbrygga gapet

mellan lag och verklighet



**”Mainstreaming” för att undvika
diskriminering**

Bridging the Gap

Rapporten publiceras inom ramen för projektet "Action Now" som finansierats av EU-kommissionen, "Directorate General Employment and Social Affairs" och Nederländernas "Ministry of Social Affairs and Employment (DCE)".

Den information som tillhandahålls återger inte nödvändigtvis EU:s ställningstaganden inom området

publisher: Tiye International
första utgåvan: Utrecht, 2002

Förord

Amsterdamfördraget och artikel 13

Amsterdamfördraget antogs 1997 av EU:s stats- och regeringschefer. Artikel 13 i Amsterdamfördraget betonar att EU ska vidta åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning.

"Without prejudice to the other provisions of this Treaty and within the limits of the powers conferred by it upon the Community, the Council, acting unanimously on a proposal from the Commission and after consulting the European Parliament, may take appropriate action to combat discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation".

Article 13 of the Amsterdam Treaty

Definition av **Mainstreaming**:

Åtgärder för att handikappade ska integreras i samhällsplaneringen så att handikappaspekter genomsyrar all verksamhet. Handikappfrågor bör alltid vägas in redan från början i samtliga organisationer och verksamheter t ex vid all kommunal planering och varje verksamhet ska ta sin del av kostnaden. Liknande gäller för alla minoritetsgrupper och ordet "**mainstreaming**" används i rapporten med den betydelsen för alla typer av minoritets- och/eller diskriminerade grupper eller människor.

När projektet "Action Now!!, mainstreaming i syfte att undvika diskriminering" påbörjades i slutet av år 2000 var vår ledningsgrupp mycket motiverade att nå målet: att utveckla nya, brett baserade, tillämpliga strategier för att bekämpa all form av diskriminering på arbetsplatsen. Vi diskuterade nya metoder att närma oss diskriminering och god tillämpning av regelverk i icke-diskriminerings syfte inom olika länder. Vi försökte finna nya angreppspunkter och idéer utifrån olika minoritetsgruppers synvinkel, vilka utsatts för diskriminering på arbetsplatsen. Denna bok sammanställer forskning som gjorts i projektets fyra partnerländer; Österrike, Sverige, Frankrike och Nederländerna samt resultaten av våra transnationella aktiviteter och diskussioner

De olika kapitlen i boken återger samtalen kring ett horisontellt närmande samt strategier för rekommendationer i syfte att undvika diskriminering på arbetsplatsen. Fortlöpande i texten återfinns faktarutor som anger bakgrunden till våra diskussioner:

- Data och figurer
- Praktisk tillämpning

Förslag (från samarbetspartners) i projektet "Action Now" att ändra tankesätt och taktik i syfte att skapa en arbetsplats utan diskriminering återfinns i faktarutorna.

- Rekommendationer

Med denna rapport hoppas vi stödja frivilligorganisationer, särskilt dem som representerar minoritetsgrupper, i deras arbete mot diskriminering. Vi hoppas inspirera arbetsgivare, anställda, fackförbund, lagstiftare och politiker till att möjliggöra för alla en arbetsplats där

Bridging the Gap

diskriminering inte förekommer. Detta skall ske inte bara på papperet utan i företagets vardag, och på så sätt kommer klyftan mellan regelverk och verklighet att överbryggas.

Vi uttrycker vår tacksamhet till Rikki Bendahri, Assia Ghrib, Céline Lemire, Arne Kullbjer, Ingrid Nyman, Michael Reiter och Susanna Speckmayer, medlemmarna i vår ledningsgrupp, samt Yvette den Brok för deras viktiga bidrag till projektet "Action Now" och för fullbordandet av denna rapport men framför allt för vårt trevliga samarbete.

Helen Felter och Marianne Dauvellier



Innehåll

1. Introduktion	6
2. Lika behandling på arbetsmarknaden	8
3. Påverkan av diskriminering	24
4. Mål: Horisontell ansats	28
5. Majoritets- och minoritetsgruppers roller	30
6. Mainstreaming av icke-diskriminerings policy	34
7. Mot en icke-diskriminerad arbetsplats	39
Annex	45
1 Internationella lagar och förordningar	
2 Deltagarna vid konferensen 'Action Now!!'	
3 Adresser	

1. Inledning

Bakgrunden till och ändamålet med projektet "Action Now" bör ses från perspektivet att i alla europeiska länder är de mest efterfrågade vid anställning alltid en vit, ung, frisk man. Forskning har påvisat att möjligheterna på arbetsmarknaden är märkbart sämre för personer som inte passar in i denna bild (kvinnor, representanter för etniska grupper, människor med handikapp eller äldre personer) än för människor som passar in i idealbilden. Även om den sistnämnde är mindre kvalificerad för arbetet så tenderar arbetsgivare att favorisera den unge, vite, friske mannen. I de flesta arbetsorganisationer är denna form av diskriminering känd och i många europeiska länder görs försök att motarbeta förhållandet (t ex genom kvoteringsprogram). Resultaten av dessa program skiljer sig och om de är framgångsrika i att få in fler kvinnor, människor med handikapp eller av olika ras eller etniskt ursprung så betyder detta inte att de kommer att stanna någon längre period. Företagskulturen är ofta inte tillgänglig för 'nya' grupper av anställda.

På nationell och europeisk nivå har initiativ tagits att förändra denna situation. Resultaten, om framgångsrika, verkar vara tillfälliga. En av anledningarna är att de grupper av människor som diskrimineras (representanter för minoritetsgrupper) knappast är inblandade i utvecklingen av metoder. Projektet 'Action Now' koncentrerar sig på identifieringen av metoder för mainstreaming av antidiskrimineringslagar och praxis. För att kunna göra detta är det nödvändigt att identifiera uttrycksformer för diskriminering som skapar hinder för färgade människor, invandrare, flyktingar, människor med handikapp eller baserat på ålder i de fyra olika länderna. Och att titta närmare på existerande metoder och goda exempel som utvecklats av minoritetsgrupper i olika europeiska länder. I Österrike, Sverige, Frankrike och Nederländerna har arbetsgrupper bildats för att utbyta kunskap, erfarenheter och expertis i dessa frågor.

I februari 2001 påbörjades projektet "Action Now!!" med ett seminarium om mainstreaming av antidiskriminerande åtgärder. Representanter för tidigare nämnda minoritetsgrupper inbjöds. Tillsammans listade vi de viktigaste områdena samt prioriteringar i kampen mot diskriminering i arbetslivet med avseende på kön, ras, etnisk tillhörighet, handikapp och ålder.

Slutsatser beträffande prioriteringar:

- ❖ att involvera människor som är utsatta för diskriminering och ge dem tillräckligt inflytande inför ny lagstiftning
- ❖ att bryta igenom tystnaden vad gäller diskriminering
- ❖ att göra diskriminering synlig (via presentation av fakta)
- ❖ att implementera icke-diskrimineringspolicy på alla samhällsnivåer

Med dessa prioriteringar som utgångspunkt påbörjades forskningsarbetet inom arbetsgrupperna i de fyra partnerländerna. Inom arbetsgrupperna insåg man snabbt att det skulle ta år att arbeta fram dessa prioriteringar.

Det är exempelvis svårt att bryta tystnaden och att synliggöra diskriminering om fakta och siffror inte finns tillgängliga. Grupperna fann emellertid data vad gäller

könsskillnader på arbetsmarknaden. Huruvida detta inkluderar färgade kvinnor eller kvinnor med ett handikapp anges inte i de fyra länderna (eller i andra europeiska länder). Det första problem vi stötte på var avsaknaden av nödvändiga siffror för att kunna arbeta med prioriteringarna

Som nästa steg i våra efterforskningar för att få tillförlitlig kunskap om minoritetsgrupper på arbetsmarknaden intervjuades berörda människor, såväl sådana med egen erfarenhet som sådana verksamma med diskriminerade. Ämnen som togs upp vid dessa intervjuer var situationen på arbetsmarknaden för denna grupp beträffande tillgång till arbete, nivån på arbetsuppgifter (med samma utbildnings- och erfarenhetsbakgrund), ersättning för arbete av lika värde, arbetsförhållanden, karriärmöjligheter eller utbildning/fortbildning. I intervjuerna bad vi även om förslag på goda exempel där diskriminering bekämpats (vid anställning, urval, tillgång till utbildning, arbetsplats, befordran och avskedande. Vid intervjun diskuterades olikheter i behandling sett ur de diskriminerades synvinkel samt de tillfrågades syn på nya strategier för att motverka diskriminering. På detta sätt fick vi en bred överblick över dagsläget i fyra länder och en bild av likheter och olikheter inom minoritetsgrupperna.

Men våra efterforskningar var inte avslutade i och med detta.

Avsikten var att presentera en handbok för sociala partners, politiker och representanter för frivilligorganisationer i slutet av det första projektåret. Rapporterna från de olika länderna och diskussion kring strategier - tillämpliga åtminstone i de fyra länderna – indikerade att olikheterna i lagstiftning och i policies var för komplexa för att kunna finna en strategi för alla. Dessutom krävdes svar på många frågor innan detta skulle kunna ske och då speciellt beträffande möjligheterna till en horisontell modell.

Projektledningsgruppen beslutade av den anledningen inbjuda experter till konferensen "Action Now!!" den 23 november 2001. Detta för att kunna diskutera frågor och slutsatser utifrån våra efterforskningar, för att få fler goda exempel och för att formulera rekommendationer till bättre policies såväl på arbetsplatsen som på regional, nationell och europeisk nivå. Responsen på konferensen var positiv och nästan 60 experter från 6 länder i Europa deltog. De flesta hade konfronterats med diskriminering själva men även forskare, policyansvariga och representanter för sociala partners, politiker och NGO fanns närvarande. Tillsammans slutfördes vår sökning av nya strategier vid fyra runda bordssamtal.



2. Lika behandling på arbetsmarknaden

Den första delen av vår undersökning koncentrerades till anställningssiffror och skillnader mellan olika grupper in de fyra deltagande länderna. I detta kapitel finns en kort sammanfattning av resultaten..

Fakta och siffror I

Anställningsindikatorer

Österrike, Frankrike, Nederländerna, Sverige och Europa i jämförelse (1999)

ANSTÄLLNINGS- INDIKATORER	Österrike	Frankrike	Neder- länderna	Sverige	EU
Totala antalet anställda	68.2	60.4	70.9	72.2	62.2
Män	76.7	67.5	80.3	74	71.6
Kvinnor	59.7	53.5	61.3	70.3	52.9
Ålder					
15-24	54.9	26.5	62.7	40.7	39
25-54	81.3	77.2	80.6	82.3	75.6
55-64	29.2	28.3	35.3	64.5	36.9
Heltidsanställning	63	57	56.3	63.1	56.8
Män	75.4	67.5	73.2	68.4	69.7
Kvinnor	50.8	47	39.7	58	44.2
ARBETSLÖSHETS- INDIKATORER					
Totala antalet arbetslösa	3.8	11.3	3.3	7.2	9.2
Män	3.3	9.6	2.3	7.2	7.9
Kvinnor	4.5	13.3	4.7	7.1	10.8
Ungdomsarbetslösa	2.9	8.2	4.8	6.2	8.5
Män	2.3	8.4	3.3	6.2	8.5
Kvinnor	3.5	8.1	6.3	6.3	8.5
Långtidsarbetslösa	1.2	4.4	1.3	2.1	4.2
Män	0.9	3.6	0.9	2.4	3.5
Kvinnor	1.6	5.3	1.7	1.7	5
ANSTÄLLNINGSRELATERADE EKONOMISKA INDIKATORER:	Österrike	Frankrike	Neder- länderna	Sverige	EU
Totala ökningen anställda	1.4	1.5	2.5	2.2	1.4
Verklig GDP-tillväxt	2.1	2.9	3.6	3.8	2.4

Source: Eurostat

Enligt dessa siffror i fyra länder så är antalet anställda högre för män än för kvinnor. Skillnaden är minst i Sverige, 4 %, och högst i Nederländerna, 19 %. Där är även deltidsanställningarna högre för kvinnor, 60 %, liksom skillnaden för manlig deltid, 27 %. I Österrike och i Frankrike är procentsatsen för deltidsanställda kvinnor också hög, 49 % respektive 53 %. Kvinnors arbetslöshet är generellt högre än för män med undantag för Sverige.

Beträffande ålder: i alla länder visar kategorin 25-54 år högst anställningssiffra. Anmärkningsvärt är att i Frankrike är antalet unga anställda mycket lägre jämfört med de övriga 3 länderna och även i jämförelse med medeltalet i Europa. Den äldre kategorin anställda, 55-64 år, är väl representerad på arbetsmarknaden i Sverige, 65.4% mot 29% i Österrike, 28% i Frankrike och 35% i Nederländerna.

Under våra efterforskningar fann vi att mängden fakta och siffror relaterade till anställning är enorm. I Nederländerna t ex så har under de senaste 20 åren varje dag ett vetenskapligt dokument, en artikel eller en bok publicerats som inbegriper minoritetsgrupper. Men siffror från de fyra länderna går inte att jämföra då de inte presenterats på samma sätt eller under samma tid.

Inga jämförbara siffror hittades beträffande;

- anställning (man, kvinna, ålder) för människor med handikapp eller med olika etnisk bakgrund
- tillgången till arbete för dessa grupper
- position/uppgifter i ett företag i förhållande till de anställdas utbildningsnivå
- befordringsmöjligheter för de olika grupperna
- tillgången till yrkesutbildning eller fortbildning
- arbetsförhållanden för män, kvinnor eller minoritetsgrupper
- fakta om vilka som avskedats och varför
- eller om lika betalning för lika arbete för alla grupper gäller

Denna statistik finns inte tillgänglig i alla länder.

Bristen på information gör det svårt att synliggöra diskriminering. För att verkligen kunna hantera diskriminering är sådana bakgrundsfakta oumbärliga. Exempelvis så vet vi nu att kvinnor över hela Europa tjänar 20-30 % mindre än män per timme trots att arbetslivserfarenheten och utbildningen är densamma. Det är tydligt att kvinnor diskrimineras beträffande ersättning och här måste åtgärder till.

Allmänna EU-direktiv för lika behandling på arbetsmarknaden

Principen om lika behandling av kvinnor och män och införandet av denna princip när det gäller tillgång till arbetsmarknaden, yrkesutbildning och befordran samt arbetsförhållanden antogs av kommissionen 1976. Ett kvarts sekel senare, den 29 juni 2000, antogs direktiv 2000/43/EC där principen om lika behandling av människor oavsett ras eller etniskt ursprung anammades. Detta direktiv ger skydd mot sådan diskriminering inom yrkeslivet. Den 27 november samma år antogs direktiv 2000/78/EC, ett generellt regelverk för att motverka såväl direkt som indirekt

diskriminering på grundval av religion eller övertygelse, handikapp, ålder eller sexuell läggning inom arbetslivet. Direktivet är särskilt tillämplbart i samband med

- tillgänglighet till anställning inkl urvalskriterier, rekryteringsförhållanden och befordran
- tillgång till yrkesutbildning, avancerad yrkesutbildning och fortbildning
- anställnings- och arbetsförhållanden inkl avskedanden och ersättning
- medlemskap eller involvering i facklig organisation för anställda eller arbetsgivare

Direktivet söker även skydda arbetare mot avskedanden eller fientliga handlingar från arbetsgivare som följd av eventuella klagomål eller domstolsfall relaterade till diskriminering. Liksom i det direktiv som rör rasdiskriminering så justerar det bevisbördan vid fall av påstådd diskriminering på de grunder som täcks, och i linje med vad som gäller för könsdiskrimineringsfall (enligt vad som sägs i direktiv 97/80/EC). Detta betyder att i rättsfall där en anställd hävdar att hans eller hennes rättigheter har kränkts via direkt eller indirekt diskriminering så måste arbetsgivaren bevisa att principen om lika rättigheter inte har överträtts.

Då alla medlemsstater måste åtlyda lagar och förordningar och vidta nödvändiga administrativa åtgärder förenliga med dessa direktiv före år 2003 undersökte vi dagsläget rörande lagstiftning och lika behandling vid anställning av olika minoritetsgrupper i Österrike, Frankrike, Nederländerna och Sverige.¹

Diskriminering på grund av handikapp

Det österrikiska dokument som rör anställning av handikappade innebär ett obligatorium för arbetsgivare att anställa ett visst antal personer med handikapp eller att betala till en kompensationsfond. Människor med handikapp kan registrera sig om de har minst 50 % nedsättning. Genom att registrera handikapp kan man alltså nå en status som garanterar skydd mot friställande. Arbetsgivarna har att välja mellan att anställa handikappade eller att acceptera det högre skyddet mot friställande av denna grupp eller att betala kompensation till skattefonden.

Vid ett av rundabordsamtalen vid Action Now - konferensen togs problemet upp att bidragen till skattefonden inte är så höga så att företagen har råd att betala hellre än att anställa någon med handikapp. Därtill diskriminerar den österrikiska lagen; den inkluderar inte invandrare med handikapp utan endast österrikare. På detta sätt har lagen förvandlats till ett hinder i sig själv. Integration och medvetenhet är låg. Lagen används som en sysselsättningsterapi. Det är svårt för ungdomar att accepteras som studenter på grund av de extra kostnader det innebär i handledning och utrustning. Stämpeln är dålig och diskriminerande och den förblir så länge du lever, även vid sådana fall som diabetes.

¹ Se <http://natlex.ilo.org> för en kontinuerligt uppdaterad databas till över 55.000 nationella lagar om arbete, social trygghet och mänskliga rättigheter

Goda exempel I

Lärande inom ditt eget företag (Österrike)

Ett gott exempel kallat "Volkshilfe BOX" gavs av Monika Nüchtern, företagsledare från Österrike vid konferensen Action Now den 23 november 2001. Volkshilfe BOX är ett socioekonomiskt företag som drivs av människor med handikapp. Syftet är att öka chanserna till att nå den "verkliga" arbetsmarknaden. BOX företagsidé är att samla, återvinna och att sälja kläder och skor i andra hand endera i "Second Hand Shops" eller via återförsäljare. Där finns 26 olika övergångsjobb såsom chaufförer, lagerarbetare och försäljare. Människor stannar ca 2,5 år och kan pröva på olika arbeten (tillsvidareanställningar). En speciell "placering" handhar kontakterna mellan klienten och företaget och hjälper den anställde.

Huvudproblem som människorna brottas med är skulder, låg utbildning samt även det faktum att de är utanför arbetsmarknaden. Alla tillåts inte eller kan inte arbeta inom BOX-projektet. Det finns vissa förbehåll:

- handikappet måste vara förenligt med arbetet
- drog/alkoholproblem måste erkännas
- ett visst mått av social kompetens
- baskunskaper om ens egna mentala och/eller fysiska begränsningar

Fördelarna med att arbeta inom Volkshilfe BOX är:

- att vara anställd
- att handskas med sina problem
- att arbeta på den skyddade arbetsmarknaden
- företagets acceptans och medvetenhet om ens handikapp
- möjlighet till gemenskap
- förbättring av tillämpade kunskaper

Volkshilfe kan endast arbeta inom ramen för österrikisk lag, därför är begränsningarna strikta. Men målet är att förbereda arbetstagarna för ett arbete utanför Volkshilfe BOX. Och när någon med handikapp en gång kommit in på den reguljära arbetsmarknaden så öppnas fler möjligheter.

I Nederländerna sköter Act REA återanpassningen av handikappade personer (Wet op de (re)integratie arbeidshandicapten). Den arbetsgivare som anställer en arbetare med ett handikapp eller ger honom en bättre position inom företaget kan få en

Bridging the Gap

avsevärd kompensation för att finansiera alla kostnader som detta omfattar. Under denna resolution är det även möjligt utlova en handikappad möjligheter som kan bygga upp eller underlätta dennes svårigheter i arbetet.

Nederländerna har en allmän lag beträffande lika behandling och en kommitté för detta där man kan klaga om man känner sig diskriminerad. Men 1993, när lagen förbereddes, sades handikapp och kronisk sjukdom som grund för diskriminering inte vara tillämpliga för denna lag. Det fanns en del tveksamhet kring de lagliga möjligheterna att förbjuda diskriminering baserat på handikapp och kronisk sjukdom. Yvette den Brok, som representerar den holländska initiativgruppen för kvinnor med handikapp, sa vid konferensen följande:

”Ett handikapp eller en kronisk sjukdom kan naturligtvis ge begränsningar när det gäller att utföra saker. Det kan i vissa fall orsaka för mycken möda att låta någon med handikapp vara delaktig. Det finns även tvivel om diskriminering baserad på handikapp eller kronisk sjukdom existerar över huvud taget. Med utgångspunkt ifrån lobbyverksamhet ifrån frivilligorganisationer och 2 forskningsrapporter bestämde kabinettet nyligen att det verkligen bör finnas en separat lag för lika behandling beträffande handikapp och kronisk sjukdom. Till att börja med blir det en begränsad lag rörande arbetsmarknaden, professionell utbildning och sport. Men vi hoppas att lagen snart kommer att vara tillämplig i alla livssituationer”

I Frankrike finns det två agenturer som förespråkar integrering inom yrkeslivet, anställningar och arbetsbevarande för människor med handikapp. Dessutom utvecklar och driver Technical Occupational Counseling and Redeployment Commissions (COTOREP) andra anställningsagenturer. Mellan 1999-2001 försåg den nationella anställningsagenturens ”job-start-scheme” med stöd för placering av 180 000 handikappade arbetssökande. I december 1998 signerade regeringen och de handikappades arbetsintegreringsfond (AGEFIPH), ledd av sociala partners, ett femårs målorienterat avtal gällande tiden 1999-2003 avsett för långtidsarbetslösa och unga arbetssökande med handikapp.

I Sverige innebär förbudet mot diskriminering inom arbetslivet för handikappade att motverka diskriminering vilket inkluderar både direkt och indirekt diskriminering. Handikappombudsmannen, HO, är en statlig myndighet som inrättades 1994. Syftet är att försäkra människor med handikapp om fullständigt deltagande i samhällslivet och likhet i livssituation. Bland andra uppgifter så genomför ombudsmannen utredningar på nationell nivå och ger rättslig hjälp till individer (anställda och arbetsgivare) i handikappfrågor. Ombudsmannen kan, om så önskas, representera en individ i Arbetsdomstolen.

Diskriminering på grund av ålder

I jämförelse med andra orsaker till diskriminering så lyckades inte integreringen horisontellt beträffande åldersperspektivet. De flesta EU-länder har ingen lagstiftning för åldersdiskriminering medan många täcker frågan på något sätt genom sin konstitution eller arbetskodex eller liknande.

Fakta och Siffror II

Åldersdiskriminering

Nationell syn på aspekter relaterade till det föreslagna EU-direktivet om lika behandling relaterat till åldersdiskriminering

Land	Regering	Arbetsgivareförening	Facklig organisation
Österrike	Ingen ståndpunkt rapporterad	Bred överenskommelse till stöd för nuvarande åtgärder. Företagarorganisationer ser huvudlösningen i ekonomisk tillväxt, med arbetsmarknadsreglering som ett supplement syftande till flexibel arbetstid och en minskning av mängden oavlönad äldre arbetskraft.	
Nederländerna	Egen föreslagen lagstiftning ligger tidigare än det föreslagna EU-regelverket men det holländska systemet skiljer sig genom en begränsad vilja till undantag	Håller i princip inte med om en arbetsreglering men föredrar den generella synen i EU-förslagen framför det holländska förslaget	Föredrar den holländska regeringens förslag på att de klart anger möjliga undantag
Frankrike	Ett förslag till direktiv på projekt som den franska regeringen hoppas få genomförd under sitt ordförandeskap	Motsätter sig på grundval av att direktivet skulle öka antalet rättstvister i industriella relationer och verka restriktivt i kompetenshänseende	Reservation beträffande lagstiftande och dess förväntade effektivitet. Att medvetandegöra och förhandla kollektivt borde vara att föredra.
Sverige	Positivt sett i perspektiv av en åldrande befolkning (inom offentliga sektorn) och brist på arbetskraft	Negativt då det borde vara en fråga för nationella aktörer. Det reflekterar även en negativ syn på arbetsgivare i allmänhet som hyr in billig äldre arbetskraft	Positivt att förbättra arbetarskyddet för äldre anställda speciellt om det genomförs via kollektiva överenskommelser.

Källa: James Arrowsmith and Mark Hall, IRRU. EIRO national centres, Oktober 2000

I Frankrike refereras ålder direkt till de lagar som omfattar friställning och om lagen stipulerar att ålder inte används som den enda legitima grunden för att avsluta en anställning. I Nederländerna lades nyligen, sommaren 2000, fram ett lagförslag för

andra kammaren i det holländska parlamentet i syfte att förhindra diskriminering till följd av ålder.

I Frankrike är LBL, Expertcenter för ålder och samhälle, aktivt vad i åldersfrågan. Centret försöker påverka arbetsmarknadspolicier och politik och finansieras av regeringen. I Nederländerna finns också flera förbund för äldre och ett NGO med ett specifikt intresse för äldre personer som söker arbete. I Frankrike, Österrike och Sverige återfanns inga frivilligorganisationer speciellt involverade i diskriminering till följd av ålder på arbetsmarknaden. Självklart finns det i samtliga länder NGOs som sysslar med lika tillträde till offentlig service, civilrätt, tillgång till hälsovård eller äldreboende. Men dessa organisationer fokuserar huvudsakligen på pensionärens intressen. Och om de befattar sig med anställda, t ex i Nederländerna, så handlar det om riktigt gamla.

I alla fyra deltagarländerna är situationen för äldre människor på arbetsmarknaden i allmänhet (se fakta och siffror I) bättre än för de yngre. Positionen för äldre män ter sig mycket bättre än den för kvinnor (en könsfråga), immigranter (diskriminering på grund av etnisk bakgrund). Om diskriminering av äldre manlig arbetskraft (t ex färre befordringsmöjligheter) inträffar, så är detta ofta orsakat av ett handikapp där de inte längre kan utföra alla uppgifter eller arbeta heltid (i vilket fall kan det definieras som diskriminering på grund av handikapp snarare än på grund av ålder).

Diskriminering på grundval av ras eller etniskt ursprung

Som beskrivits uppvisar jämlikhetslagstiftningen i de fyra länderna, beträffande kön och handikapp, en hel del likheter. Men regeringens ansvar för invandring och etnisk mångfald varierar från land till land.

Stephen Castles² särskiljer:

- *differentiell uteslutning*; immigranter betraktas som gästarbetare och ges inte lika rättigheter såsom i Österrike
- *upptagande*, immigranter har lika rättigheter; de förväntas bli helt upptagna i befolkningen, som i Frankrike
- *Pluralism/Multikultur*; invandrare har lika rättigheter men kulturella skillnader består, såsom i Sverige och i Nederländerna

Modellen med differentiell uteslutning, vilken enligt Castles grundar sig på viljan att förhindra permanent boende, har visat sig mycket svår att behålla då den leder till social stress och motsätter sig den demokratiska principen att involvera alla samhällsmedborgare. Länder som anammar upptagningsmodellen har i allmänhet ett blandat tillvägagångssätt, och där man införlivar några delar från den pluralistiska modellen. Castles slutsats är att denna modell har lett till svårigheter på grund av motsättningar mellan uttryckliga mål och aktuell policy och att det pluralistiska

² Castles, S. "How nation-states respond to immigration and ethnic diversity" NewCommunity Vol. 21 No.3, 1995

tillvägagångssättet visar sig vara mest framgångsrikt vad det gäller att införliva invandrare i samhället.

Med dessa olika angreppssätt som bas bjöd vi in experter på lagstiftning relaterad till invandring och etnisk mångfald ifrån Österrike (dr. August Grächter) och från Frankrike (dr Philippe Bataille) till vår konferens "Action Now!!" i november 2001.

Differentiell uteslutning i Österrike³

Österrike står fast vid gästarbetarmodellen vad gäller invandrare och behåller ett antal olika arbets- och uppehållstillstånd. Fastän detta inte har förmått immigranter att avstå ifrån att bli bofasta, så ger det myndigheterna rätt att avbryta deras vistelse och belägga arbetslivet med restriktioner som inte gäller österrikisk arbetskraft. Lagliga begränsningar för invandrare garanterar att stora grupper av invandrad arbetskraft förblir en komplettering till infödd arbetskraft och som inte inkräktar på de senares framtidsutsikter i yrkeslivet (Gächter 1995). Även invandrare med ett så kallat permanent arbetstillstånd riskerar att förlora det om det har en period av tillfällig arbetslöshet och blir då behandlade som invandrare på nytt.

Detta gör att invandrad arbetskraft befinner sig i en svagare situation än sina österrikiska kollegor. Svagheten har att göra med det faktum att arbetare från annat land inte får väljas in någon styrelse (Gächter 1997). Innebörden blir att stora delar av arbetslivet med invandrarkoncentration saknar egen representation. Under dessa omständigheter kan en studie med goda exempel få en helt annan form än i ett land där sådana begränsningar inte finns.

Exempelvis så beskrev ett av de österrikiska studierna i kompendiet om goda exempel den enda plats inom den privata sektorn i Österrike där ett avsiktligt försök gjordes att kringgå laglig diskriminering avseende styrelsearbete. Fallet gällde ett textilföretag där det varit tradition att varje avdelning representerades i styrelsen, och där det inom en avdelning där mindre än 10 % av de 67 anställda var infödda österrikare, inte var möjligt finna en kandidat. Genom en kreativ utvidgning av ett hål i lagen så lyckades företaget få en kurdisk man in i styrelsen. Företaget fick då skriva under en överenskommelse som sa att mannen måste behandlas som om han hade samma rättigheter och skyldigheter som andra invalda medlemmar. Ett av de yttre faktorerna i det här fallet var att personalchefen från Tyskland nyligen börjat på företaget, där rätten för invandrare att väljas in i styrelser funnits sedan 1972, så för honom verkade idén varken ovanlig eller hotande. "Framför allt betraktade han förhållande självt, och den utarbetade planen att kringgå det, som något bisarrt. Hans attityd underlättade onekligen" (Gächter 1997).

³Gächter, A, Institute for Advanced Studies, *Casestudies on the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment*, European Institution for the improvement of working and living conditions, 1997

Detta fall illustrerar hur goda exempel i att integrera invandrare på arbetsmarknaden och att bekämpa uteslutning och diskriminering är, när man ser till arbetare inom lägre yrkeskategorier lika bra vad gäller att bekämpa laglig diskriminering som de mer konventionellt etablerade åtgärderna mot rasdiskriminering.

Såsom tidigare noterats utesluter bristen på medborgarskapsrättigheter stora grupper av arbetare från många anställningsförhållanden (Wrench 1996). Legala restriktioner för invandrare garanterar att stora grupper invandrare förblir ett komplement till infödda arbetare, och då inte utgör någon fara för deras framtidsutsikter. (Gächter 1995). De områden inom vilka stora mängder invandrare arbetar på tillfälliga kontrakt berördes traditionellt inte av lika anställningsmöjligheter eller antidiskrimineringslagar

Likhet i Frankrike ⁴

Philippe Bataille: " Frankrike har nyligen accepterat verkligheten vad gäller rasdiskriminering , särskilt på arbetsmarknaden men också i ett vidare perspektiv: på offentliga platser, i det sociala boendesystemet och även på politisk nivå. En första varningssignal gavs för över 20 år sedan då statistiska resultat och forskning påvisade att den ideala situationen för integrering inte uppfylldes, speciellt inte vad gäller afrikanska barn. Denna varning resulterade i inblandning från många föreningar såväl på nationell som regional nivå. Åttiotalet utgjorde utan tvekan den tid då mobilisering mot rasism och för försvar av en likhet inför lagen beträffande dessa barn. Icke desto mindre blev resultaten mycket magra på grund av sociala, politiska och kulturella spänningar i dessa frågor.

Under nittiotalet visade sig svårigheten från två sidor:

Först och främst så lyckades en rasfientlig kraft (den nationella fronten – extrem höger) att få partirepresentanter invalda i högt uppsatta politiska nämnder både i länen (Conseil régional) och nationellt (Assemblée nationale). I själva verket har Frankrike levat utan invandring från slutet av sjuttiotalet till slutet av nittiotalet, dvs ca 25 år. Detta resulterade nu i verkliga svårigheter exempelvis på arbetsmarknaden då Frankrike faktiskt alltid varit ett invandrarland både historiskt och kulturellt.

Hur kunde det komma sig att en rasistisk känsla utvidgades från en fråga om invandrare till ett vidare perspektiv om unga människor i utpekade områden. Svaret är enkelt. Franskt främlingshat under åttio- och nittiotalen växte utifrån en social (ekonomisk) kris och man frågade sig varför "andra" var närvarande på nationellt territorium och speciellt varför de var involverade i sociala organisationer och kulturellt aktiva. Detta syftade till att skydda nationen och den nationella identiteten. Sist men inte minst så försvarades och bibehölls dessa tankar av ett folkligt politiskt parti (försvar av medborgarskap och tillgängligheten till rättigheter). Genom denna samgång mellan socialt, kulturellt och politiskt liksom att franska invandrare eller främlingar anklagades för sin närvaro i Frankrike. De som drabbades mest av denna rasfientliga och diskriminerande rörelse var barn: afrikaner, maghrebener och/eller

⁴ Bataille, Ph, sociologist Cadix (EHESS-CNRS), in his speech at the Conference 'Action Now!!', 23 November 2001

muslimer. Det faktum att dessa var fransmän via lag förändrade ingenting det t o m ökade rasfientligheten. De blev "fel fransmän" eller "fel främlingar". Den rasfientliga rörelsen började leta efter de mest väsentliga egenskaperna för att vara fransk. Vad de ville var att avslöja bedragarna. På så sätt kunde det hända att unga människor i omgivningen anklagades för störande av ordning (oegentligheter), moraliskt förfall (dåligt föräldraskap), kulturell avvikelse (islam, flickor) förkastande av ordning (skola, polis). Alla dessa kategorier har lyckats väl att dra till sig främlingshat tvärs igenom befolkningen.

För det andra så har det varit svårt för Frankrike att lämna en industriell bakgrund där rasism alltid varit lag. Där fanns t ex den obegränsade exploateringen av invandrare inom industrin eller utnyttjande som kolonimakt. Vi talar inte om Vichyregimen idag och om ett anti-semitiskt Frankrike men man bör inte glömma bort det. I vilket fall är det här berättelsen om ett land som å ena sidan kämpar för idealet om mänskliga rättigheter och mot främlingshat men å andra sidan låter dubbelmoral och osynlighet växa eller till och med påskyndar utvidgningen i samhället medan man i hög grad bagatelliserar diskriminerande beteende och segregation.

Detta var förhållandet under mitten av nittioalet när slutligen en regering (1998) vågade göra det till en politisk fråga att kämpa mot rasdiskriminering. Det har tagit lång tid och resultaten förblir osäkra. Ändå har ett kvalitativt språng gjorts inom lagen som tillåter fördömande av diskriminerande praxis, förslaget av ministern Martine Aubry och definitivt accepterad i oktober 2001.

Beträffande de steg som tagits av regeringsorgan mot rasdiskriminering så kan sägas att de inte är tillräckliga. Systemet tillåter att man förbiser den ideologiska kampen mellan rasister och icke-rasister. Men det öppnar vägen att känna igen och att undersöka mekanismer som institutionell diskriminering och indirekt diskriminering. Detta är ett nödvändigt steg i ett land som förtjust talar om sina generösa åsikter vad gäller moral, rätt beteende, ärbart medborgarskap och uttalad likhet utan att fråga sig själv vad dess kulturella och politiska institutioner verkligen producerar i termer av olika behandling/beteende (diskriminering)! (Philippe Bataille, 2001)

Mångfald i Sverige

Enligt Soininen and Graham har Sverige antagit en generös invandrapolitik. Skillnaderna i politiska, sociala och andra rättigheter mellan svenska medborgare och icke svenska medborgare har hållits på ett absolut minimum. Tillgång till social service, utbildning, hälsovård och från 1976 rättigheten att välja politiker till kommuner och landsting är fastlagt i lagen. Med få undantag finns det inget formellt uteslutande av invandrare eller flyktingar från de betydelsefulla institutionerna i den svenska välfärdsstaten och samhället. I Sverige delas de förordningar som behandlar invandring upp i en del som behandlar utlänningars inträde i landet, invandrings-

politik, och de förordningar och lagar som gäller invandrare och flyktingar som har fått uppehållstillstånd, invandrarpolitik.⁵

När jämlikhet första gången antogs som en policy för invandrare 1968 var det självklart att invandrare skulle ha samma ställning på arbetsmarknaden som alla svenskar. Under senare år har det dock skett en förändring i tongångarna gällande invandrarpolitiken. Den traditionella solidariteten med flyktingar tycks ha försvagats något.⁶

Grundläggande regler för att tillförsäkra jämlikhet och skydd mot etnisk diskriminering finns i grundlagen. Den förbjuder diskriminatoriska förordningar och diskriminering från myndighet. Enligt grundlagen är alla människor lika och har rätt till lika behandling. Förordningar får inte beslutas som diskriminerar en medborgare på den så kallade "etniska faktorn" som inkluderar, ras, hudfärg, nationellt och etniskt ursprung, religion tillhörande en minoritet

Förutom dess grundläggande regler finns också strafflagar. Dessa handlar direkt eller indirekt om aktiviteter eller uttryck som är rasistiska eller diskriminerande på något sätt.

Av central vikt är lagen som förbjuder våld eller agitation mot en nationell eller etnisk grupp (Kapitel 16,8 i strafflagen). Den lagen täcker dock inte arbetsmarknaden.

Goda exempel II

Fyra anti-diskrimineringsombudsmän (Sverige)

De huvudsakliga statliga organisationer som arbetar med anti-diskrimineringsproblem är fyra "Ombudsmän", där chefen för respektive organisation kallas ombudsman.

Anti-diskrimineringsombudsmannen, DO

DO stöder huvudsakligen de som har utsatts för etnisk diskriminering. DO är också en policyskapare och föreslår nya lagar och förordningar till regeringen.

Handikappombudsmannen, HO

Motsvarande ansvarsområde som DO men för människor med handikapp eller kroniska sjukdomar.

HomO (ombudsmannen för homosexuella etc)

Stöder dem som har diskriminerats på grund av sexuell läggning.

JamO (Likheter mellan kön)

Stöder och följer upp att män och kvinnor har lika rättigheter i arbetslivet. Grunden är jämlikhetslagen som inte tillåter någon som helst diskriminering på arbetsplatsen och talar om att vare arbetsgivare måste ha en plan för jämlikhetsarbetet mellan män och kvinnor.

⁵ Soininen, M och Graham, M, "Casestudy of good practices for the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workforce, Sweden", Stockholms universitet, Mars 1997

⁶ Se fotnot 4.

Det finns förordningar som gör det olagligt för affärsverksamheter att diskriminera när de leverar tjänster och för att få åtkomst till offentliga lokaler. Men dess förordningar gäller inte relationen mellan privata företagare och anställda.

1986 antog den svenska riksdagen en lag mot diskriminering med speciell inriktning på arbetsmarknaden. Lagen fördömer etnisk diskriminering, men förbjuder den inte. Riksdagen beslutade att invandrargrupper har samma status som etniska minoriteter, t ex samerna. De senare betraktas som en etnisk minoritetsgrupp med speciella behov och intressen som skyddas av grundlagen.

I juli 1994 trädde lagen mot etnisk diskriminering inom arbetslivet i kraft, vilken inbegriper och utvidgar lagen från 1986.

Tolkningen av diskriminering i den lagen säger felaktig eller förolämpande behandling baserat på den så kallade "etniska faktorn". Lagen hänvisar till rekrytering, lika lön, utbildning och neddragning eller avskedanden. Lagen är en civil lag som betyder att företagaren som bryter mot lagen kan tvingas att betala ersättning till den diskriminerade parten. Men företagaren kan inte bli dömd att betala böter eller få fängelse som är fallet om någon i Sverige vägras inträde till en restaurang eller inte får hyra en lägenhet på grund av den "etniska faktorn". Enligt Maritta Soininen och Mark Graham har den lagen flera begränsningar. Den täcker inte diskriminering av kollegor eller kunder. Den täcker inte heller alla steg vid rekrytering.

En ny förordning mot etnisk diskriminering i arbetslivet trädde i kraft i Sverige i maj 1999. Den fastslår att arbetsgivare måste arbeta aktivt för att få till stånd etnisk mångfald i arbetslivet och sålunda också se till att arbetsvillkoren för anställda från alla etniska grupper är lämpliga.

Kulturell mångfald och skillnader i Nederländerna

Det holländska fördraget från 2 mars 1994 anger generella regler för skydd mot diskriminering på grundval av religion, livsfilosofi, politisk övertygelse, ras, kön, nationalitet, hetero- eller homosexuell läggning eller äktenskaplig status (Allmän förordning om likaberättigande). Akten förbjuder diskriminering, utom vid statutiska undantag, på ovan nämna grund och i följande situationer:

- I arbetsförhållanden (mellan arbetsgivare och arbetstagare). Särbehandling är förbjuden inom alla områden relaterade till arbetet, från annons om arbete fram till anställningskontrakt. Detta inbegriper lön, semester, befordran, träning/yrkesutbildning, avsked och arbetsförhållanden. Regelverket hänför sig även till människor med högutbildade yrken, såsom advokater och läkare.
- I utbudet av varor och tjänster. Alla ska behandlas lika då man tecknar försäkring, hyr ett hus, öppnar ett bankkonto, låter installera en telefon etc.
- I samband med råd om utbildnings- eller karriärmöjligheter.

Bridging the Gap

Förordningen tillåter även att man på anmodan får utreda om människor diskriminerats i enlighet med denna lag eller lagen från 1989 om lika behandling av män och kvinnor.

Under det första året av lagens existens (1994-95) mottog kommissionen mer än 300 klagomål, av vilka 185 godkändes. Av dessa var 25 % klagomål gällande rasdiskriminering. Under 2001 inkom 464 klagomål av vilka 19 % rörde diskriminering på grund av ras och/eller nationalitet.⁷

För att uppmuntra invandrades deltagande i arbetslivet trädde 1994 en ny lag i kraft, förordningen om målgrupper som arbetar för proportionellt arbetsdeltagande för invandrare (WBEAA). Denna tillfälliga lag som planerades träda i kraft 1999 baserades på en kanadensisk lag om rätten till likabehandling i arbetslivet. WBEAA tvingar arbetsgivare att sträva efter proportionell representation för invandrare i sina företag (lika i proportion till minoritetsgrupper inom den arbetande befolkningen i regionen). Arbetsgivare med mer än 35 anställda - inklusive statliga institutioner – anmodas att: registrera arbetare med etniskt ursprung, officiellt meddela handelskammaren varje år om proportionen av etniskt anställda bland personalen och sammanställningen av en årlig arbetsplan med mål för tillskottet av invandrare. Målgrupper var människor med surinamesiskt, antilliskt, arabiskt, marockanskt, turkiskt, jugoslaviskt, vietnamesiskt, somaliskt, etiopiskt, iranskt och irakiskt ursprung samt efter 1996 människor ifrån syd- och Centralamerika, Afrika och Asien (utom de som fötts i Japan och det tidigare nederländska Ostindien och deras barn) och människor från Sydmosteckerna. Överträdelse av WBEAA var ett ekonomiskt brott med en maximal bötessumma på 25000 holländska guilders.

En första utvärdering av WBEAA avslöjade att endast en mycket liten del av arbetsgivarna – 14% - hade fullföljt direktiven. En liten majoritet – 57 % - hade verkligen gått över till separat registrering av de anställda. Sammanfattningsvis kan sägas att inte mycket hänt (Berkhout et al, 1996) Denna utvärderande studie och rekommendationerna från de sociala parterna inom arbetsmarknadsstyrelsen fick regeringen att sent 1996 ändra vissa delar i lagen och minska mängden administrativt arbete det medfört. De ursprungliga huvudpunkterna blev kvar t ex lagens omfång (företag med mer än 35 anställda), den separata registreringen och sammanfattningen av arbetsplaner. Överträdelse av lagen är inte längre brottsligt men tittas över av Arbetsinspektionen.⁸ De sociala parterna betraktade ändringarna av WBEAA – då den döptes om till Förordningen om främjande av arbete för minoritetsgrupper (SAMEN)- som ett stöttande då den nya överenskommelsen för minoriteter betyder fler möjligheter.

⁷ Jaarverslagen Commissie Gelijke Behandeling (Annual reports Equal Treatment Commission), www.cgb.nl (english version is available)

⁸ Abell, P, *“Casestudy of good practices for the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workforce, the Netherlands, European Institution for the improvement of working and living conditions, 1997*

Fastän överenskommelsen inte namnger speciella målgrupper så försöker den explicit att förbättra situationen för etniska minoriteter på arbetsmarknaden. Detta mål skall uppnås genom en passande sektoriell infrastruktur. Vad beträffar tillflödet av etniska minoriteter så rekommenderas att grupperna sektorsvis, till den kollektiva arbetsöverenskommelsen kommer, bestämmer ett åtagande om vad som behöver göras. Överenskommelsen betonar även betydelsen av arbetskommittéer för utbildningspolicy och för att bekämpa rasdiskriminering i allmänhet och då det påverkar tillgängligheten till arbete. Den samlade deklARATIONEN är den ram som vägleder oss.

En utvärdering av den nationella instansen mot rasdiskriminering (LBR) visade återigen 1999 att ett oacceptabelt högt antal arbetsgivare inte åtföljde lagen genom att underlåta att inkomma med en rapport, men också att rapporterna som insändes från företagen oftast inte mötte den efterfrågade standarden med tanke på innehåll och policy. Enligt LBR (1999) så har anställnings- och rekryteringsregelverk nästan aldrig antagits. Tilläggsvärdet i denna lag har inte erkänts och anställda klagat över "onödiga administrativa pålagor".

Emellertid så verkar resultaten år 2000 mycket bättre än tidigare år: 72 % av arbetsgivarna sände en rapport. Vad gäller klagomål om administrativa pålagor så utvecklade myndigheterna ett elektroniskt 'verktyg' för att underlätta proceduren. År 2000 rörde 46 % av handlingsplanerna för arbetsgivare rekrytering och urval. Information om effektiviteten i denna lag kommer att vara tillgänglig efter utvärdering av lagen för minoritetsanställda 2002.

Gapet mellan lagar och verklighet

Vid konferensen Action Now menade deltagare från olika europeiska länder att även om lika behandling har antagits i den nationella lagstiftningen så betyder det inte att det i det dagliga livet behandlas på samma sätt.

Iris Kugler, en advokat ifrån Österrike, rapporterade från ett av rundabordssamtalen vid konferensen:

"Vad betyder egentligen likaberättigande? De flesta europeiska lagar menar att begreppet innebär att människor är lika och för att nå likaberättigande behandla alla människor olika. Om några situationer jämförs och inte stämmer, så betraktas dessa som 'olika'. Men för de grupper av människor som vi talar om idag så stämmer det aldrig. Exempelvis för vita män så passar barnomsorg inte in i deras karriärer. Catherine McKinnon argumenterar att det är inte en fråga om likabehandling men en fråga om makt.

Vad händer med lika omständigheter? Det finns ett gap mellan lagar och verklighet. Medvetandegörande är nödvändigt för att se hur lagar efterlevs. Lobbyverksamhet får inte bara koncentrera sig på nationell nivå men också på regional. Att känna till andras situation (goda exempel) underlättar. I Österrike måste även situationen för homosexuella förändras. I Sverige finns Ombudsmännen som står för analyser och

Bridging the Gap

statistik. I Österrike är detta inte tillåtet. Uppenbarligen behövs analyser över sektionsgränser. I Holland finns inte rekrytering och arbete för minoritetsgrupper tillgängliga. Detsamma gäller för handikappade som för olika etnisk bakgrund. Detta betyder att arbetslöshetssiffrorna för lika minoritetsgrupper är mycket högre än för den vita befolkningen utan handikapp. Inte heller får äldre personer som levat en del av sitt liv i ett annat land samma pension som de infödda. I Österrike får man inte fördelar såsom arbetslös om partners inkomster är för höga. Män tjänar mer än kvinnor. Kvinnor är också oftare arbetslösa. Resultatet av lagen är att färre kvinnor än män får fördelarna på grund av partners inkomst. Allt detta är exempel på indirekt åtskillnad, men det är en lag för likabehandling. Lagen diskriminerar inte men uppföljningen av den gör det!”

Utöver detta indikerades på konferensen Action Now att nationella policies inte består enbart av lagar och regleringar. I Frankrike är vissa invånare, franska genom lag, inte jämställda alls. I den offentliga debatten verkar finnas en splittring. I Frankrike har ickediskrimineringsdebatten just startat. Detta verkar även vara fallet i Sverige beträffande bevisbörd. Tre lagar har införts men diskriminering äger fortfarande rum på den svenska arbetsmarknaden.

Slutsatsen av detta kapitel kan vara att den aktuella situationen i de fyra länderna skiljer sig en hel del åt beträffande existerande lagstiftning, inskränkningar och policies men det faktum att det finns ett enormt gap mellan policy och verklighet är detsamma i Österrike, Frankrike, Nederländerna och Sverige.



Goda Exempel III

Kanadas kommission för mänskliga rättigheter

- Kommission handhar diskriminering på grundval av
- Ras
- Färg
- Nationellt eller etniskt ursprung
- Religion
- Ålder
- Kön (inklusive havandeskap och barnomsorg)
- Äktenskaplig status
- Familjestatus
- Fysiskt eller mentalt handikapp (inklusive alkohol- eller drogberoende)
- Benädd brottslig handling
- Sexuell läggning

Det finns tre huvudaspekter på kommissionens arbete:

- att erbjuda effektiva och tidsenliga åtgärder för att lösa individuella klagomål ;
- att befrämja kunskap och mänskliga rättigheter i Kanada och att uppmuntra människor att följa jämlikhetsprinciper; och
- att hjälpa till att minska hindren för likabehandling vid anställning och tillgång till tjänster.

Möjliga resultat

Om kommissionens medlemmar finner att det finns bevis för att stötta anklagelserna så kan de endera utse en förlikningsman för att få en överenskommelse till stånd eller vidarebefordra fallet till en människorättstribunal som får lyssna till alla bevis. Om ett klagomål har accepterats eller om tribunalen bestämmer att diskriminering ägt rum så kan ansvariga anmodas att

- avsluta diskrimineringen;
- införa program för att rätta till orättvisor;
- göra en plan för att rätta till diskriminerande åtgärder;
- kompensera förlorad inkomst eller sårade känslor;
- betala andra kostnader som uppstått i samband med att klagomålet följts upp

Källa: www.chrc-ccdp.ca

3. Påverkan vid diskriminering

Anti-diskriminering fokuserar ofta på policy, utbildning och management angående ändringen av attityder hos de dominerande grupperna som utövar diskriminering, och sällan på hur påverkan av diskriminering sker på minoritetsgrupperna själva. Detta är skälet till att Action Now!! konferensen började med ett rundabordssamtal och intervju med representanter från olika europeiska länder och olika minoritetsgrupper angående påverkan vid diskriminering. Vad betyder det att bli diskriminerad, hur känner man av det och hur påverkar det människor?

Intervjuare var **Philomena Essed** som är senior forskare vid Amsterdams Forskningsinstitut för global utveckling, Institutionen för geografi och planering, Amsterdams universitet och visiting professor vid Kaliforniauniversitetet, Philomena Essed är också rådgivare i icke-diskrimineringsfrågor för statliga organisationer och företag. Hon intervjuade:

Alev Korun som kommer från Österrike med en turkisk bakgrund, och som har arbetat för Migrationsverket i Wien under flera år som rådgivare (speciellt rörande kvinnofrågor). Hon är nu verksam för österrikiska regeringen med frågor rörande anti-diskriminering, migration och minoriteter.

Amel Gorani som kommer från Sverige med en sudanesisk bakgrund och är representant för Swedish National Association of Immigrant Women vid FN i New York.

Frances Fortuin som är affärskonsult inom organisationsförändring i Nederländerna och styrelsemedlem i European Blind Union, EBU och deras representant i World Blind Union Executive Committee.

Philomena Essed: Vad är det som du ser och andra inte alls ser som diskriminering

Alev Korun: Diskriminering kan ses olika. Diskriminering på grund av handikapp skiljer sig från rasistisk diskriminering. Invandrare i Österrike är starkt diskriminerade av österrikiska lagar. Det gäller inte alls för handikapp. Den vardagliga diskrimineringen är också ett stort problem, men den officiella diskrimineringen är starkare.

Alev Korun: Det första är att du kan vara anställd men förlora jobbet nästa dag om du inte har ett officiellt medborgarskap i Österrike

Frances Fortuin: Jag skulle vilja se på din fråga från olika perspektiv. Vad är icke-diskriminering? Vid en konferens med en grupp kvinnor med handikapp kunde vi inte komma in i byggnaden, det fanns inget att läsa för blinda kvinnor och döva kunde inte höra vad som sades. Vad vi behöver är anti-diskriminering; en aktiv attityd för att göra barriärer synliga och angripa dem.

Philomena Essed: Hur kan du åstadkomma detta?

Frances Fortuin: Först ignorerar du det. Men efter tio gånger startar diskrimineringen, exempelvis när det gäller att kunna komma in i byggnader. För det mesta kostar det inget att åtgärda det. Om det inte görs känner du dig negligerad och diskriminerad.

Philomena Essed: Har även ni andra liknande erfarenheter?

Amel Gorani: Jag tror vi alla kan känna det. Men en del element känner vi inte igen. Basen för den vardagliga diskrimineringen ser ut att vara densamma för svarta kvinnor såväl som för kvinnor med handikapp. Basen är synligheten, du är diskriminerad av vad människor ser. Jag är helt och hållet svensk, jag växte upp där, min far var diplomat, men dagligen känner jag av diskrimineringen på grund av hur människor reagerar på mig. Ibland är det rasism t ex när bussföraren inte stannar för att ta upp dig. Kanske hade han en dålig dag. men du känner dig försmädd.

Rasism är inte enbart en fråga mellan färgade och vita utan också mellan de färgade själva. Är det synbart att du skiljer dig från andra kan du diskrimineras av många orsaker. Du kan vara att du är kvinna eller åldern som gör det. Diskrimineringen mot barn är viktig och har stor påverkan på oss alla.

Philomena Essed: Hur kan du hantera dessa situationer? Hur känner du dig?

Alev Korun: Som kvinna känner du dig inte bra och mår dåligt av det. Hur människor behandlar dig är inte rätt men du kan bekämpa det.

Men om du är immigrant tillhör du en minoritetsgrupp och det är synligt. En del försöker ignorera det men du konfronteras med detta faktum varje dag. Enda lösningen är att hitta en väg att hantera det.

Synlighet

Philomena Essed: Så allt reduceras till vad människor ser (och inte vem du är)?

Frances Fortuin: Men människor tittar antingen på kön eller på handikapp. Exempelvis finns det alltid toaletter för män, kvinnor och handikappade. Vi kan knappast fr "kön" på agendan i våra organisationer. Män argumenterar; "Vi är alla missgynnade människor". Men vad betyder det om du är kvinna? Vi fick kämpa för insikten att kön också gör en skillnad för kvinnor med handikapp.

Alev Korun: Men hur är det om bussföraren behandlar dig olika? Det är en långsam process. Jag är diskriminerad, men de förstår inte betydelsen av det, människor lär sig inte av det.

Philomena Essed: Hur rättfärdigt är det när vi döljer problemen för att vi är kraftlösa? Men efter sex gånger borde vi inte tala om det?

Amel Gorani: Om du har gott självförtroende kan du göra det. Men om du individuellt ska reagera på diskrimineringen är det inte alltid lätt. Det är skälet till att nätverk är viktigt för oss alla. Det gör skillnaden.

Många barn tror inte att de kan få ett arbete. Nätverken kan användas för att ge dem ett annat perspektiv: Du har rätt att få ett jobb!

Roller

Philomena Essed: Men det betyder att du måste jobba dubbelt så hart jämfört med andra

Alev Korun: En del kan tro att de måste visa att de är bättre än resten av minoritetsgruppen. Men de kan också säga; Varför ska jag? Jag måste visa att jag är kapabel. I nätverket kan folk lära sig att de inte är ensamma.

I Österrike finns en diskussion om integrationen. Men det som diskriminerade människor behöver först är egna organisationer och nätverk som de kan gå vidare från. Det andra som behövs är få samma stöd som alla andra för att fr arbete.

Frances Fortuin: Viktigt är modeller i rollerna. När jag blev blind fick jag stöd till en början av personal. Men därefter blev jag medlem i synskadades förening. Vid det första "runda bordet" utgjorde en stor del av diskussionen om bordet var runt eller inte. Jag lärde mig mycket av dem hur man ska arbeta med synskadade och kvinnor med handikapp. Det inspirerar mig att fortsätta.

Förnekande

Philomena Essed: Hur går du vidare vid förnekelse av diskriminering?

Alev Korun: Ibland tror jag; detta kan vara sant. Om diskriminerad eller icke, förnekandet av diskriminering kvarstår. De får reaktioner som "Det måste vara ett skämt". Du säger det om och om igen. Men om du tillhör en majoritetsgrupp och har en vän i en minoritetsgrupp är din reaktion annorlunda: "Det kan inte vara sant". Men ju fler incidenter som inträffar desto mer får du kunskap om att diskriminering verkligen existerar.

Philomena Essed: Men de flesta människor vill inte veta om rasism och diskriminering

Amel Gorani: Det är viktigt att prata om det. Också i politiska sammanhang. Du måste ha argument. Jag kan inte acceptera förnekande, det är en del av de mänskliga rättigheterna. Ju mer du pratar om det desto mer intresserade blir människor. Jag ger fakta och siffror till mina svenska vänner och de är intresserade och undrar om det verkligen är så.

Philomena Essed: Vad är den första känslan hos människor?

Frances Fortuin: De känner sig skamsna och uppför sig som om dom inte ser att du har något handikapp. Men du måste erkänna att en person med ett handikapp är en person med handikapp.

Philomena Essed: Vad är värre?

Frances Fortuin: Ingen märker de extra fördelar du har om du lever med ett handikapp. Till exempel när mitt andra barn föddes hade jag en besvärlig födsel. Barnet behövde få syre och vi var rädda att det skulle dö. Men doktorn sa: "Det är bra att kämpa, hon kommer att bli stark". Människor som upplever svårigheter får andra värden.

Philomena Essed: Är det något vi ska träna våra barn?

Alev Korun: Skillnaden mellan människor kan inte vara en anledning att behandla dem dåligt. En mörkare hy förstärker allting. Det kommer alltid att vara skillnader mellan människor. Skillnader gör det ibland nödvändigt att behandla människor olika och inte tvärtom. Om jag arbetade med en person med handikapp skulle jag fråga om han/hon vill att jag ska behandla henne på något annat sätt.

Frances Fortuin: Det är sant, fråga människor "Vad behöver du?" På så sätt kan du berätta om dina egna erfarenheter. Du är expert på dina egna behov.

Amel Gorani: Ju mer du spelar med i majoritetsgruppernas regler desto starkare blir de. Om du är diskriminerad måste du utveckla en motståndskraft. Detta är en god bas för att hitta strategier att bekämpa diskrimineringen. Om du har ett verkligt svårt problem framför dig brukar vi i Sverige säga: "Hoppet är det sista som lämnar människan" I Sudan säger vi. "Det som inte dödar dig gör dig starkare".



Goda exempel IV

Bryt igenom stereotypa beteenden och fördomar (Frankrike)

Stereotypa antaganden om skillnader påverkar uppfattningen om en själv och andra. De som tillhör majoritetsgrupper uppfattar sig själva som kraftfulla och privilegierade. De som tillhör minoritetsgrupper kan uppfatta sig själva som kraftlösa och underprivilegierade

För att bryta igenom stereotypa beteenden och fördomar i Frankrike introducerades ett mentorsystem. På regional nivå startade l'Association d'un Monde a l'Autre ett mentorprojekt i Roubaix. Organisationen erbjuder halvtidsstudier och halvtidsarbete i olika företag i regionen. Efter sex månader ska företaget kunna ha möjlighet att se igenom det stereotypa och göra en objektiv bedömning av kapaciteten hos den unge anställde, och det faktum att han/hon är rätt person för jobbet. Samtidigt kan den unga arbetaren öka sitt självförtroende genom utbildning och positiva erfarenheter av arbetsplatsen.

Sexton unga algeriska pojkar startade ett nätverk för att försöka hitta jobb. Det fungerade, tolv pojkar fick fast anställning. Och nätverket fungerade inte bara som möjlighet för pojkarna att delta i nätverket utan också för andra unga pojkar som såg de positiva resultaten.

Rikki Bendahi, representant, Association d'un Monde a l'Autre, Frankrike

Goda exempel V

En supermarketkedja blir mångkulturell (Nederländerna)

- Möjligheten 'fostrande grund' har en kraftfull effekt. Det betyder kluster om 30-40 butiker har möjligheten att definiera en butik som ger extra internutbildning av de anställda; potentiella chefer. Denna butik tas undan från försäljningsmål. Efter utbildningen kan de andra butikerna använda sig av de utbildade förmågorna.
- En bra utveckling är att man startar en arbetsgrupp kring "skillnader" i företaget. Chefer med olika kulturell och etnisk bakgrund är medlemmar i arbetsgruppen. Målet är att utveckla nya idéer för mångkulturell policy och ge råd till kollegor
- En annan positiv utveckling är också att evaluera uppföljningskriterier och uppförandekarakteristik.
- I debatten om kulturella skillnader ska företaget undvika "detaljer" och stereotyper (som diskussioner om att kvinnor bär slöja i arbetet).

Källa: dr. Roline Redmond and dr. Margot Brouns, "Wervelingen op de Werkvloer Multiculturaliteit en Gender in een arbeidsorganisatie, een verkenning", Tiye International, Utrecht, november 2001, ISBN: 805 406-3-3

4. Mål: Horisontell ansats

Med den horisontella ansatsen vill Europeiska kommissionen komma åt både roten till diskriminering och processen som kan leda till diskriminering av olika grupper i samhället. En av huvudfrågorna som skulle besvaras var om, från de färgades och invandrande kvinnors synpunkt, människor med handikapp eller diskriminerade på grund av ålder, en horisontell ansats kunde stimulera bildandet av en icke-diskriminerande arbetsplats.

För majoriteten av deltagarna i projektet "Action Now" var det första gången som de konfronterades med idén om en horisontell ansats av anti-diskriminerande policy. Detta trots det faktum att de flesta deltagande kvinnorna hade erfarenhet från diskriminering på arbetsmarknaden. Möjligheten för en kvinna med handikapp att få arbete är mycket sämre än för en kvinna utan handikapp eller en man med samma handikapp. Färgade och invandrade kvinnor upplever diskriminering på olika grunder samtidigt.

Beroende på den ekonomiska situationen måste de flesta färgade och invandrade kvinnorna ha ett betalt arbete i kombination med ansvaret hemma.

Forskning i Nederländerna visar att det finns en typisk färgad/invandrad kvinnlig arbetskraft. Som exempel kan nämnas att hälften av de turkiska och marockanska kvinnorna arbetar i sektorer där vita kvinnor inte (inte vill) jobbar. Inte bara invandrade kvinnor eller flyktingkvinnor måste acceptera mindre önskade jobb, de måste ofta utföra arbete som är långt under deras utbildningsnivå.

En kvinnlig advokat som kom som flykting till Sverige rekommenderades att ta ett städjobb. Hon tvingades acceptera det för att känna tillräckligt med pengar. Efter många år fick hon ett riktigt arbete som advokat i Sverige

"Vi är alla diskriminerade, först på grund av att vi är kvinnor och för det andra eftersom vi är färgade, asiater, handikapp eller för gamla. Vi vill inte ha något av detta. Vi måste tillsammans bekämpa diskriminering på olika grunder och efterfråga specifika åtgärder. Solidaritet måste komma tillbaka!"

European Women's Lobby, EWL, kom i 'Stärka kvinnors rättigheter i ett månkulturellt Europa' att från ett könsperspektiv, definitioner och medel för att bekämpa diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung bara delvis identifiera den specifika form av diskriminering som kvinnor upplever. Det betyder att det finns en skärning mellan diskriminering baserad på kön och på andra grunder som resulterar i en form av multipeldiskriminering. Trots att könsroller och relationer har ändrats med tiden och i olika samhällen, har kvinnors status alltid varit lägre än hos män.

Enligt EWL väcker den moderna kvinnans frigörelse eftertanke hos alla kvinnor, medan de dominerande problemen för färgade, immigrerade och etniska minoriteter bland kvinnor inte enbart är ett problem mellan kön, utan det är hela systemet med

rasistisk och etnisk varvning som definierar, stigmatiserar och kontrollerar dessa grupper som helhet.

Vid de transnationella seminarier som organiserats i projektet "Action Now" har vi lärt oss att kvinnor med handikapp upplever samma multipeldiskriminering.

Men även för dem som konfronterats med diskriminering på mer än en grund (till exempel färgade kvinnor med handikapp) var den horisontella ansatsen ny. En av skälen till detta var att nästan alla frivilligorganisationer som deltog är inriktade mot en specifik grund för diskriminering. Människor avböjer också att delta i frivilligorganisationer och att bekämpa diskrimineringens grunder, vilket orsakar de största hindren på arbetsmarknaden.

Vid första seminariet i projektet verkade det finnas en tendens av gemensam underestimering av problemen som andra minoritetsgrupper konfronteras med. En kvinna i rullstol som inte kan komma in i byggnaden till ett företag där hon vill arbeta tycker att en färgad kvinna är privilegierad. Hon har tillgång till byggnaden och kan visa sina talanger vid rekryteringsprocessen. Den färgade kvinnan tycker dock att hon är än mer värdelös eftersom hon inte ens får en inbjudan av arbetsgivaren då hennes namn i ansökan visar att hon inte infödd.

Men under möten (nationella eller transnationella), i intervjuer, arbetsgrupper och vid den Europeiska konferensen ökade medvetandet om att påverkan vid diskriminering är densamma för alla minoritetsgrupper. Denna ögonöppnare är ett av de positiva resultaten av projektet "Action Now". Det är också basen för de nya nätverk som formerades på lokal, nationell och europeisk nivå.

Slutsats

Den sammanfattande slutsatsen är att effekterna på grupper som är diskriminerade är liknande och att en horisontell ansats kan peka ut det. Starten till att bekämpa diskriminering är liknande för alla grupper; skapa medvetenhet, göra det synligt och implementera filosofin att bekämpa alla former av diskriminering i samhället. Men att finna lösningar för särskilda hinder som beror på specifika grunder av diskriminering kräver speciella medel och metoder.



5. Rollerna för majoritets- och minoritetsgrupper

Målet med projektet "Action Now" är att utveckla strategier mot diskriminering sett ur minoritetsgruppernas synvinkel och "mainsteaming" av dessa strategier.

Enligt diskussionerna i tidigare kapitel om den horisontella ansatsen så resulterade det i en fullständig enighet att konfrontationen med erfarenheter från arbetsmarknaden från andra minoritetsgrupper var en ögonöppnare. Exemplevis syntes betydelsen av och känslorna för diskriminering av en blind vit kvinna ha många likheter med erfarenheterna från färgade eller invandrade kvinnor. Att detta igenkännande kom fram under detta projekt (och inte tidigare) hade två huvudsakliga skäl. I det dagliga livet är det svårt att sätta sig in i andras situationer. Även frivilligorganisationerna inom olika minoritetsgrupper kände inte till varandras barriärer, aktioner och tillämpbar policy rörande icke-diskriminering och arbetsmarknad.

Igenkännande kom inte av sig självt genom att kvinnor (och män) från olika minoritetsgrupper berättade om sina erfarenheter. Det krävdes åtskilliga organiserade möten att diskutera dessa frågor. Efter det första seminariet var inte alla övertygade om att den horisontella ansatsen skulle vara mest positiv. Det var skälet till att vi beslutades oss för att genomföra intervjuer med representanter från minoritetsgrupper och jämföra och analysera resultaten av de transnationella seminarierna.

Analyserna gav följande gemensamma slutsatser:

Anmärkningsvärt är att strategier och anti-diskriminerings policy mestadels utvecklas av – och från ett perspektiv av –majoritetsgrupper. På detta sätt ger majoritetsgrupperna återigen en stämpel åt minoritetsgrupperna

1. Majoritetsgrupperna bestämmer hur procedurerna ska ske och under vilka villkor de ska genomföras (här: ickekonfronterande utan i dialog)

2. Majoritetsgrupperna väljer en samarbetsorganisation som leds av personer från de egna ledet.

*En kvinna i Nederländerna kunde inte komma över att hennes bror, som hade en muskelsjukdom, inte fick ett jobb. Hennes bror kunde lätt köra en bil och hon kom fram med idén att etablera en courier service : **'Värdeexpressen'**. Hon ville använda det finansiella stöd som finns enligt holländska lagar. Försäkringskassan var inte mottaglig för hennes idéer och svarade inte ens när hon t o m fick företaget att fungera. Under tiden hade hon anställt elva personer för en längre period. Värdeexpressen anställer enbart personer med handikapp eller kronisk sjukdom*

3. Utgångspunkten från majoritetsgrupperna är att alla ansträngningar ska göras för integrering av minoritetsgrupper. Det betyder att majoritetsgruppens värden och sedvänjor inte kan ifrågasättas, inte ens när de är diskriminerande för minoritetsgrupperna

4. Om någon annan organisation än den som betraktas som samarbetsorganisation vill bidra med sin intressegrupps synpunkter så misstros detta av regeringen

5. Detta misstroende kommer också fram när människor från minoritetsgrupper kommer fram med alternativ. Speciellt visar sig misstron när människor från minoritetsgrupper får egen bestämmanderätt i att realisera denna vädjan om kollektiva medel.

Mer specifikt om arbetsmarknadslagar

1. Procedurer som används för icke-diskriminering eller positiva aktiviteter är de facto utvecklade av och bestäms av majoritetsgruppen

2. Kriterier för att fastställa om någon kan utföra ett jobb baseras på en teoretisk ram utvecklad av majoritetsgruppen och som inte sammanfaller med den dagliga erfarenheten hos minoritetsgrupperna

3. Utgångspunkten är att människor från minoritetsgrupper inte är perfekta att anställa och att företagaren skulle få fördelar om de anställer någon från minoritetsgrupperna

4. Det finns knappast någon kommunikation med människor – klienter – från minoritetsgrupper.

5. Människor från minoritetsgrupper som själva finner arbete, får knappast något ekonomiskt stöd för de förändringar som kan behövas.

6. Majoritetsgruppen är motvillig då människor från minoritetsgrupper erbjuder alternativa vägar.

Representanten för en lokal handikapporganisation i Sverige deklarerade att det största problemet var att människor med handikapp måste komma förbi attityderna hos företagare och arbetsförmedling. Möjligheten att få ett arbete är mycket liten även för högt utbildade personer. De flesta som har ett jobb arbetar i organisationer med handikappade människor. Många får en tidig pension och visas inte alls i statistiken.

En kvinnlig invandrare från Bosnien måste lära sig all ekonomisk terminologi innan hon fick ett arbete som assistent tilll ekonomichefen i ett stort företag i Göteborg. Trots att hon hade all kunskap och var expert i terminologin på sitt eget språk var det omöjligt att få jobbet innan hennes svenska var i det närmaste perfekt.

Bridging the Gap

Generellt är slutsatsen att vid bekämpandet av diskriminering så är det majoritetsgruppen som drar i trådarna medan minoritetsgrupperna hörs knappast. Om minoritetsgrupperna lyckas få något inflytande så drar majoritetsgruppen bakåt. Ibland görs ansträngningar från minoritetsgrupperna att ändra alternativen till existerande standard från majoritetsgruppen. Ibland förvägras till och med kommunikation.

Faktum är att det sätt diskriminering bekämpas på är i sig självt diskriminerande.

Goda Exempel VI

Mer tillsammans (Meer Samen)

Människor som lider av MS har mycket liten chans att få ett fast arbete eftersom det är svårt att förutse hur sjukdomen fortskrider. Personen kan inte arbeta kontinuerligt och enligt en fastställd tidtabell och därmed är företagare inte särskilt villiga att anställa dem. Från arbetsförmedling och integrationsorganisationer betraktas de som "icke anställningsbara".

I projektet "Mer tillsammans" arbetar människor med MS tillsammans i ett IT-företag. Initiativtagarna kom på idén att tackla problemet med personer med MS kollektivt istället för individuellt.

De grundade sitt eget IT-företag. Deltagarna får utbildning och efter utbildningen får de jobb i företaget. Projektet finansierades av EU och ett bidrag från MS-föreningen i Nederländerna.

Slutsatser

Trots att många exempel återfanns på projekt i syfte att öka anställningen av kvinnor, immigranter, flyktingar, unga människor och människor med handikapp så var de sällan initierade av minoritetsgrupperna själva. I de allra flesta fallen var initiativtagaren en myndighet eller en organisation som utsetts av regeringen.

På vägen mot förändring

Kom ihåg:

- Betydelsen av "mainstreaming" av anti-diskrimineringspolicy och bekämpandet av diskriminering på olika grunder. Det finns på nationell nivå och europeisk nivå ingen riktig omfattande ansats;
- Det finns ingen generell lösning för alla olika diskriminerade grupper och inte ens inom dess grupper. Lösningen består i olika slag av strategier och metoder som får implementeras i varje särskilt fall;

och tänk på:

- Utökad samarbete mellan frivilligorganisationer för att angripa all slags diskriminering. Under året med projektet "Action Now" formerades redan nya "horisontella" nätverk
- Minoritetsgrupper får inte lika rättigheter så länge som vi tolererar olikheter
- Frivilligorganisationer är till stor del beroende av (finansiellt) stöd från regering/myndigheter. Om du får sådant stöd, behöver du då vara mindre kritisk?
- Frivilligorganisationer bör göra sin röst mer hörd på platser där makten finns



6. Mainstreaming av icke-diskriminerings policy

Underrubriken till vårt projekt 'Action Now!!' är "mainstreaming för att undvika diskriminering". Hur kan detta realiserats?

Mainstreaming är den övergripande strategi som antogs vid den Fjärde Världskonferensen för Kvinnor i Beijing 1995 med målet att involvera könsperspektiv i all analys innan beslut tas.

Vad som hände efter Beijing är att regeringar och andra aktörer tenderar att ersätta en specifik jämlikhetspolicy men en "mainstreaming" strategi. Målet med mainstreaming är dock att komplettera den traditionella jämställdhetsprincipen. Mainstreaming och jämställdhetspolicy är två olika strategier att nå samma mål: jämlikhet för alla grupper i samhället. Dess två strategier måste gå hand i hand åtminstone tills det finns en verklig kultur och konsensus angående jämlikhet i hela samhället."⁹

"Mainstreaming" ger en ram inom vilka jämlikhetslagar och andra jämställdhetsprinciper, såsom kvotering, kan läggas strategiskt.

"Mainstreaming" och specifika jämställdhetsstrategier har olika utgångspunkter, involverar olika aktörer och behandlar olika typer av policy.

Utgångspunkten för traditionella former av jämställdhetsarbete är ett specifikt problem som har sitt ursprung i ojämlikhet. En specifik lösning för det problemet utvecklas sedan.

Utgångspunkten för "mainstreaming" är en policy som redan existerar. Policyn omorganiserar sedan så att de normala aktörerna – institutionspersonal och politiker – tar in ett jämställdhetsperspektiv i beräkningen och jämlikhet som ett mål att nås. "Mainstreaming" är en fundamental strategi – det kan ta tid innan den implementeras – men den har potential för en substantiell förändring. Traditionella former för jämställdhetspolicy kan åstadkomma snabba resultat, men är begränsade till specifika områden. "Mainstreaming" och specifika jämställdhetsprinciper är inte bara komplementära, de är "tvilling"-strategier. "¹⁰

Existerande policy/lagar i de fyra länder som deltar i projektet "Action Now" skiljer sig enligt beskrivningen i kapitel 2. Detta gjorde det svårt – inom projektet "Action Now" – att hitta en gemensam startpunkt för "mainstreaming" som kan appliceras i Österrike, Frankrike, Nederländerna och Sverige. De sistnämnda två länderna implementerade liknande jämställdhetslagar och en "Equal Treatment Committee" och "Ombudsmän" för att lösa klagomål och följa upp resultat. Men i Österrike är

⁹ Källa: Council of Europe Gender 'mainstreaming': framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of the Group of Specialists on 'mainstreaming', Council of Europe, GR-EG 1998

¹⁰ see note

lagstiftningen för exempelvis diskriminering på rasistisk eller etnisk grund knappast ens under diskussion och i Frankrike har den diskussionen just startat.

Rekommendationer I

Icke-diskriminatorisk policy på nationell nivå (Frankrike)

Dr. Philippe Bataille, sociolog, CADIS, Centre of Analysis and Social Intervention i Paris berättade vid konferensen 'Action Now, 23 November 2001, Amsterdam:

“Det är alltid en svår uppgift när man ser att tiden springer allt för fort för offer för diskriminering. För att förstå det ordentligt vill jag peka ut det faktum att vi i Frankrike har förlorat 25 år i jämförelse med andra länder, låt oss säga en hel generation av unga människor, män och kvinnor, som har vuxit upp i rasförakt och besvarat hat med vrede.

Vilka rekommendationer vågar vi göra?

Vi måste också hitta lösningar på två problem. Å ena sidan kan vi inte kopiera nuvarande koncept. Å andra sidan måste vi reparera de misstag som gjorts och hjälpa offren för direkt och indirekt rasistisk diskriminering

1) Diskriminering måste upphöjas till samma symboliska nivå som bekämpandet av sociala olikheter i det republikanska idealet. Detta betyder att republikens ideal måste få en dramatisk utveckling. Det kan inte stanna på samma nivå av igenkännande av fenomenet utan få rätt att vara kulturellt annorlunda och förbjuda all slags diskriminering i ett socialt, kulturellt och politiskt sammanhang. Detta betyder en inriktning av rättigheterna för utlänningar som bor i Frankrike till samma rättigheter som EU-medborgare. Exempelvis gäller det arbeten som inte är tillgängliga för dem (7 milj arbeten är inte tillgängliga för icke EU-medborgare). Mer konkret krävs mer stöd till alla organisationer och institutioner som bekämpar rasism och diskriminering. Detta gäller inte idag eftersom vi blandar samman bekämpandet av rasism med stöd till integrationen.

2) På en annan nivå, mer juridisk men också relaterad till organisationer och institutioner, tror jag att vi måste fundera på hur diskriminering kommer att hanteras juridiskt inom den nya lagen. Naturligtvis är det för tidigt att veta resultaten av den nya lagen men det finns viss erfarenhet inom detta område. Det har redan varit möjligt att gå till domstol men historien har visat att väldigt få ärenden går till slutlig behandling i domstol. Med utgångspunkt från de erfarenheterna ska vi se på möjligheterna för någon sorts "Kommission för människors rättigheter" och titta på en existerande modell som finns i Kanada. Jag har alltid varit emot idén av en "Independent Administrative Authority (IAA)", som bara fokuserar på diskriminering på grund av ras som i England. Men jag kan tänka mig en kommission som arbetar med alla typer av diskriminering, kön, ras, sexuell läggning, handikapp, sjukdom. Frågan om känslor för offren för diskriminering och hur han/hon ska behandlas juridiskt kommer ovanpå detta. Eftersom jag tror att diskrimineringen är resultatet av hela samhället och inte hur offren uppför sig så vill jag inte dela på dömandet av diskrimineringstillämpningen.

Emellertid, medan år 2001 de nationella lagstiftningarna ännu inte var jämförbara för Österrike, Frankrike, Nederländerna och Sverige, enligt det Europeiska Ras Jämställdhets Direktivet och Anställnings Jämlikhets Direktivet, så ska de vara det den 19 juli 2003 respektive 2 december 2003. Alla EU:s medlemsstater ska överföra dess direktiv till nationella lagar och regler vid slutet av år 2003. Lagstiftningen i dessa fyra länder kan bli en gemensam utgångspunkt för "mainstreaming" av icke-diskrimineringspolicy.

Slutsatsen vid vår konferens "Action Now" i November 2001 var att en horisontell ansats för att skapa en icke-diskriminerings miljö på arbetsplatsen kan vara till fördel för alla icke-dominanta grupper. Skulle "mainstreaming"-strategin också appliceras för att bekämpa ojämlikhet på andra grunder än (enbart) kön kan vi använda följande beskrivning:

*"Regeringar och andra aktörer ska stödja en aktiv och synlig policy för "mainstreaming" och icke-diskriminerings perspektiv i alla policydokument och program så att, innan beslut tas, en analys görs på effekterna på kvinnor och män, representanter från olika raser och etniska bakgrunder, infödda och immigranter, personer med och utan handikapp och personer med olika ålder."*¹¹

Vår slutsats var också att en horisontell ansats kan öka värdet på strategierna för alla minoritetsgrupper men kan inte ersätta policy angående specifika hinder på arbetsmarknaden. Samma anmärkning gjordes angående "mainstreaming".

I nästa kapitel ska vi beskriva specifik policy och metoder som behövs för att skapa en icke-diskriminerad arbetsplats.



¹¹ se para 20 i Beijing PfA, 1995

Rekommendationer II

Mångkulturellt och könsfördelning på arbetsplatser (Nederländerna)

På uppdrag av Tiye International undersökte dr. Roline Redmond och dr. Margot Brouns processen för att utveckla mångkulturella arbetsplatser. Empirisk forskning gjordes i en supermarket-kedja. Speciell uppmärksamhet visades arbetsuppgifterna för män och kvinnor. Baserat på forskningen och goda exempel (se Goda exempel II) kom författarna fram till följande rekommendationer angående det mångkulturella och kön i supermarket-kedjan.

Vision och policy

- Använd en intressentansats – som har styrning från toppen, medan nivåer längre ned på avdelningar tillåts fylla i sin egen guide och stöd.
- Börja med en utvecklingsansats för mångfaldspolicy och använd den konsekvent på lång sikt med könsfrågorna som en strukturell del.
- Påbörja en debatt i företaget där den anställda personalens position, kultur och normer för män och kvinnor är på spel

Kulturella dimensionen

- Utveckla klara protokoll för festdagar, helgdagar, sjukdomar etc
- Utbilda chefer med kunskap och erfarenheter från arbetsplatsen
- Organisera fester och informella samlingar för att bli bekanta med varandras kulturer och bakgrund.
- Undersök det verkliga extra värdet av språk och i vilken omfattning språket är ett hinder för att genomföra ett visst arbete om andra kvalifikationer – t ex ledarskap – är uppfyllda.

HRM instrument på personlig nivå

- Håll god ordning på registreringen av alla inkommande och utgående etniska grupper.
- Var omsorgsfull med en god balans mellan färgade och vit personal på alla avdelningar.

Kunskaper och erfarenheter

- Undersök erfarenheter hos färgade, invandrare och flyktingar bland de anställda med gemensam kulturell norm och använd resultaten för att formalisera protokoll på olika domäner.
- Låt chefer överföra sina praktiska kunskaper om olikheter och använd den kunskapen för att justera utbildnings- och uppföljningssystem.
- Assistera chefer i deras stöd av personal genom att ta in externa konsulter eller anställa kollegor för ytterligare stöd.
- Stöd på arbetsplatsen och stöd i läroprocessen tar mycken tid hos cheferna: den tiden måste skapas inom avdelningen

Rekrytering

- Rekrytering ska ske genom existerande kanaler bland de involverade grupperna
- Intensifiera rekryteringen vid yrkesskolor och högre utbildningar

Utbildningsinstrument

- Genomför utbildningar också för deltidsanställda
- Skapa "andningshål" och uppmärksamma dem för all personal
- Organisera strukturella möten för alla anställda på alla avdelningar
- Organisera för unga färgade chefer informella möten med vita seniora chefer för att utvidga deras nätverk vertikalt

Source: dr. R. Redmond and dr. M. Brouns, "*Wervelingen op de Werkvloer Multiculturaliteit en Gender in een arbeidsorganisatie, een verkenning*", Tiye International, Utrecht, november 2001, ISBN: 80540633

7. Mot en icke-diskriminerad arbetsplats

Arbetsplatsens kultur har sina rötter i företagets historia och historien från en specifik sektor. Om det är ett tekniskt orienterat företag kommer den traditionella företagskulturen att vara en "manlig" kultur. Många exempel på negativa erfarenheter från kvinnor som gått in i den tekniska sektorn inträffade i alla länder. I exempelvis Nederländerna introducerades en policy för flera år sedan för att stimulera flickor till tekniska studier. Det hela blev en succé, fler och fler flickor fick slutföra tekniska utbildningar. Men det betydde inte att motsvarande procentsats av kvinnor och flickor sedan arbetade med teknik. I praktiken lämnade flickorna det tekniska området inom ett år efter att de gått ut utbildningen. Huvudorsaken var att man inte kände sig hemma i företaget eller inte accepterades av manliga kollegor. Det är klarlagt att en policy som enbart fokuserar på flickors utbildning och val av yrke eller karriär inte fungerade. Det måste samtidigt ske en kulturförändring inom företagen och sektorn som helhet. Atmosfären i företaget måste vara säker och hälsosam för alla som arbetar där. De anställda måste känna att diskriminering inte kommer att tolereras. I de fyra länderna – speciellt i Sverige och i Nederländerna – har olika strategier utvecklats de senare åren, som fokuserats på att ändra företagsklimatet:

a) Information: är baserat på ett underliggande antagande att korrekt information om demografiska fakta och anställningsmönster, faktisk information om fördomar, processen vid diskriminering och lagar mot diskriminering är effektivt för att åstadkomma en beteendeförändring. De metoder som används är föreläsningar, videos och skrivet material.

b) Medvetandegörande: har som mål att förse alla med korrekt information men samtidigt öka medvetandet om diskriminatorisk beteende inom företaget. Antagandet är att genom att ändra fördomsfulla attityder så kommer automatiskt diskrimineringen att reduceras.

c) Medvetenhet om rasism och anti-rasismutbildning: fokuserar hårt på rasism, och målet är att få till stånd en relativt snabb ändring i attityder. Metoderna som används är vanligtvis att introducera självmedvetande i en grupp och använda konfronteringsmetoder, såsom rollspel. Anti-rasismutbildning har primärt som mål att bekämpa rasism genom ändringar i organisationens tillämpningar.

d) Utbildning i jämlik behandling: för chefer fokuserar på jämlikhetsfrågor i professionellt beteende, företagets jämlikhetspolicy och samtidigt på understöd, medvetande, kunskaper och fördelar av en jämlik arbetsplats för alla anställda. Utgångspunkten för utbildning i jämlikhet är att lagen förbjuder diskriminering, så att företaget måste ändra sin jämlikhetspolicy enligt den förordningen. och att ledningen måste garantera att diskriminering inte förekommer, vare sig den är medveten eller omedveten.

e) **Mångfaldsmanagement** är den senaste utvecklingen inom anti-diskriminering. I detta sätt att angripa problemet är rättvisa inte beskriven som att behandla människor likvärdigt utan att behandla människor korrekt med hänsyn till olika bakgrund och kultur. Den svenska "Council for Work life Research" har framhållit mångfaldsarbete som ett huvudsakligt tema i en av sina nya forskningsprogram baserat på grundval av att mångfalden på arbetsplatsen är en utmaning för arbetslivets utveckling i Sverige under kommande år. I Nederländerna är "mångfaldsmanagement" också ett nyckelord för regeringen och företagen för att nå lika behandling av alla minoritetsgrupper i arbetslivet.

Goda Exempel VI

Stockholm stads anvisningar för mångfaldsplaner, April 1998

Mångfald är lönsamt

I en organisation som karakteriseras av mångfald finns det anställda med olika kunskaper, erfarenheter och förmåga, och olika etniska och kulturella bakgrunder. En organisation av det slaget har bättre möjligheter att utveckla sin roll i samhället och har också bättre möjligheter att åstadkomma andra fördelar

- Genom att använda all tillgänglig kompetens kan företag och organisationer höja effektiviteten och kvaliteten på sina aktiviteter, komma åt nya produkter och marknader och samtidigt bidra till bekämpandet av främlingsfientlighet och rasism
- Genom att få in etnisk mångfald kan en organisation öka sin totala kompetensnivå och öka sina möjligheter att ge god service och få bra affärsmöjligheter
- I framtiden måste skolor och offentlig service tillfredsställa samhällets behov som karakteriseras av mångfald
- Företag, myndigheter och organisationer ska få en bättre insikt i behov och krav som behövs i deras aktiviteter
- De företag, myndigheter och organisationer som arbetar med mångfald har en god utgångspunkt för att nå framgång i de länder som deras anställda känner till och har kontakter med.
- En organisation med bred kompetens möts med respekt av kunder och medborgare. Ett gott rykte betyder att människor vill arbeta i organisationen
- Företag och organisationer som försöker öka mångfalden är en modell för samhället i sin helhet och de bidrar till att skapa ett stabilt samhälle med god tillväxtpotential.

Diskriminering är kostsamt

Att inte dra fördel av mångfalden kan vara kostsamt i det långa loppet.

Saker att tänka på...

- Frånvaron av mångfald kan vara ett tecken på diskriminering.
- Etniska faktorer ska inte, direkt eller indirekt, användas för att rättfärdiga dålig behandling av individer vid anställning eller när man bestämmer deras villkor för anställning, utveckling, befordran etc
- Dålig behandling av människor baserad på faktorer som ras, hudfärg, nationalitet, etniskt ursprung eller religion är diskriminering.
- Diskriminering kan resultera i negativa konsekvenser, t ex dålig publicitet, hög frånvaro och hög personalomsättning.
- Ett behov som verkar neutralt kan vara indirekt diskriminerande om det utesluter individer vars etniska anknytning gör det svårt eller omöjligt att fylla behoven.
- Att diskriminera är oetiskt, illegalt och oekonomiskt.

(Källa: Stockholm stads anvisningar för mångfaldsplaner, april 1998)

Det finns dock även kritik mot de nya strategierna att ändra företagets inställning.

J. Wrench¹² fastlägger att förordningar om lika möjligheter och positiva aktiviteter introducerades som medel av social ingenjörsvetenskap för att producera ett mer rättvist samhälle, och att mångfaldsmanagement är en organisationspolicy med affärsmotiv. "Om det antas brett kan det indirekt skapa ett mer rättvist samhälle som en sidoeffekt av aktiviteterna från individuella företag. Men, teoretiskt sett, kan det inom en individuell organisation lätt arbeta i motsatt riktning och åstadkomma en motsatt effekt. Vi kan se detta på exemplet kvinnor som chefer. Det kan vara ett försvarbart socialt mål på nationell nivå att öka antalet kvinnor på högre positioner. En kvoteringspolicy kan sätta tryck på arbetsgivaren att sätta upp mål för långtid

¹² J.Wrench, International Perspectives on Cross-Cultural Workforce Diversity: The Inclusive Workplace, Diversity management in the European context: a critical examination of organisational strategies for combating ethnic discrimination and exclusion, Bellagio, Italy, July 2001

rekrytering av kvinnliga chefer. Emellertid, men hänsyn till en organisationsbaserad mångfaldspolicy, är det möjligt att tänka sig ett företag i en traditionellt kvinnlig sektor med enbart kvinnliga chefer som bestämmer sig för att reducera antalet kvinnliga chefer och öka antalet manliga. Enligt logiken i mångfaldsmanagement skulle det vara fördelaktigt med en diversifiering och möjligtvis mer kreativ arbetskraft, medan det samtidigt går i motsatt riktning mot de nationella målen att öka antalet kvinnliga chefer för att producera ett mer jämlikt samhälle. Trots att en del ser användningen av mångfaldsmanagement som en acceptabel ersättning för mer politiska ingrepp såsom kvotering så ser andra det som en mer oroande utveckling som reflekterar en mer utbredd trend på samhällsnivå, nämligen inkräktandet från marknaden på sektorer som tidigare var förbehållet demokratiskt valda regeringar och politiker.

Rekommendationer III

Tillgång till arbetsmarknaden

Hinder för minoritetsgrupper att få jobb kan vara:

- status på grund av handikapp
- olika bostadssituationer
- naturalisering
- språk
- kulturella skillnader och bakgrund
- boende i dåligt område eller i område med låg status

Strategier:

På företagsnivå:

- prioritering av svaga grupper:
- kvotering
- handledar/utbildning
- icke-diskriminerings policy på arbetsplatsen
- involvera alla nivåer i företaget för att skapa ett nytt klimat

På nationell nivå:

- öka lagliga inträdet på arbetsmarknaden för alla diskriminerade grupper
- följa upp arbetsmarknadsstatistik
- om människor blir diskriminerade ska arbetsgivaren som diskriminerar (eller tillåter diskriminering) bli dömd (se Goda Exempel III)

(Källa : Rundabordssamtal vid konferensen Action Now!!, 23 November 2002 Amsterdam).

Trots att mångfaldsmanagement kan fungera i länder med avancerad lagstiftning för jämlikhet och i företag som redan har en stark jämställdhetspolicy – som är fallet i Sverige – vill vi ge ytterligare en anmärkning rörande Wrenchs kritik av mångfaldsmanagement. Det kan också användas för att legitimera ojämlig behandling. Inom ramen för mångfaldsmanagement erbjöd ett holländsk företag enbart korta kurser till unga muslimska kvinnor och ingen längre managementutbildning eftersom " de kommer att gifta sig unga och deras män tillåter dem inte att ha ett betalt arbete". Faktum är att motsatsen var den sanna; dessa unga kvinnor sa själva att de aldrig skulle gifta sig med en man där de inte är överens om karriären. Samtidigt så försenar företagets mångfaldspolicy karriären för dessa kvinnor.

Ny taktik

En ny taktik ska inte fokusera på mångfald och icke-diskriminering utan på att utplåna diskriminering¹³.

För att åstadkomma detta måste vi utveckla nya verktyg;

- instrument för att identifiera och analysera den vardagliga diskrimineringen på varje specifik arbetsplats.
- indikatorer för att identifiera relevanta verktyg för att öka icke-diskriminering inom organisationen

De bra (och dåliga) exempel som kom fram under detta projekt visar att dessa instrument och indikatorer bara kan vara effektiva om minoritetsgrupper själva är involverade i framtagandet av verktygen.

Inom varje företag finns många nyckelpersoner som borde involveras i framtagandet av en ny approach för att implementera icke-diskriminering. Ledningen i ett företag kan bestämma en jämlikhetspolicy. Men de enskilda anställda är till stor del ansvariga för att skapa arbetsplatskulturen. Chefer på alla nivåer är nyckelpersoner för att förverkliga en icke-diskriminerande arbetsplats. Den existerande strukturen och nätverken som motverkar förändring i företagskulturen är starka.

Metoden att bryta igenom den traditionella arbetsplatskulturen är att bygga nya stödjande nätverk inom och mellan företagen. Målen med dessa nätverk är att utveckla nya strategier och verktyg för att överbrygga gapet mellan policy och verklighet vid icke-diskriminering. Initiativet kan komma från frivilligorganisationer, fackföreningar eller chefer inom ett eller flera företag.

¹³ Dr. Philomena Essed, moderator of the roundtable the 'Impact of discrimination', Amsterdam, 23 november 2001

Kort beskrivet kan det göras på följande sätt:

- 1.** Nyckelpersoner, seniora och/eller chefer, engagerade i icke-diskriminering i organisationen inbjuds att delta i ett arbetsmöte (en nyckelperson per företag). I detta första arbetsmöte sker erfarenhetsutbyte om vad organisationerna har åstadkommit hittills, nyckelpersonernas roll och vilket stöd de behöver i sitt fortsatta arbete.
- 2.** Be deltagarna att åta sig stödja varandra som konsulter och sparringpartners genom att sätta upp kortare och lite längre mål som ska rapporteras i kommande arbetsmöten.
- 3.** Vid det andra mötet tar varje ursprunglig nyckelperson med sig ytterligare två personer från sin egen organisation som också fortsätter deltagandet i gruppen i framtiden.

Dess nybyggda strukturella nätverk kan utgöra basen som man sedan kontinuerligt arbetar vidare med för att implementera icke-diskrimineringspolicy som kommer att ta ganska lång tid.

Slutsats

Deltagarna i vårt projekt "Action Now!!" startade med att bygga sådana nätverk på europeisk nivå lika väl som på lokal nivå i några av länderna. Eftersom projektets längd bara vara ett år kan vi ännu inte slutrapportera om resultaten från denna approach.

I Österrike, Frankrike, Sverige och Nederländerna kommer vi att fortsätta våra ansträngningar för att skapa en icke-diskriminerande arbetsplats för alla.

Första steget är att skapa medvetenhet om den nya horisontella approachen bland majoritets- såväl som minoritetsgrupper, arbetsgivare, arbetstagare, vetenskapsmän och policyskapare i de fyra länderna.

Andra steget är att realisera så många uppföljningsprojekt som möjligt för att få fram försök med den nya approachen med och i företagen.

Tredje steget är att presentera resultatet av uppföljningsprojektet till en bredare publik i Europa.



Annex

1 Internationella lagar och förordningar	46
2 Deltagarna vid konferensen "Action Now"	50
3 Adresser	53

Annex 1

Internationella lagar och förordningar

Ickediskriminering och jämlik behandling i internationella konventioner.

- Charter of the United Nations (artikel 1 och 55)
- the Universal Declaration of Human Rights (artikel 2) etablerar det universella antagandet av denna regel 1948

Förenta Nationernas Fördrag om Internationella Mänskliga rättigheter:

Source: www.unhcr.ch

CESCR: the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, som följs upp av Committee on Economic, Social and Cultural Rights;

CCPR: the International Covenant on Civil and Political Rights, som följs upp av Human Rights Committee;

CCPR-OP1: the Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, som administreras av Human Rights Committee;

CERD: the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, som följs upp av Committee on the Elimination of Racial Discrimination;

CEDAW: the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, som följs upp av Committee on the Elimination of Discrimination against Women;

CEDAW-OP: the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

CRC: the Convention on the Rights of the Child som följs upp av Committee on the Rights of the Child;

CRC-OP-SC: the Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography.

MWC: the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, som antogs av Generalförsamlingen 1990 och som kommer att träda i kraft när 20 stater har accepterat det. ;

Status på underskrift av FN:s fördrag för mänskliga rättigheter

Under-skrivet av	CESCR	CCPR	CCPR-OP1	CERD	CEDAW	CEDAW_OP	CRC	CRC-OP-SC	MWC
Österrike	10 Sep 1978	10 Sep 1978	10 Dec 1987	09 May 1972	31 Mar 1982	Sep 2000	06 Aug 1992	s:06 Sep 2000	
Frankrike	04 Nov. 1980 a	04 Nov 1980 a	17 Feb 1984 a	28 Jul 1971 a	14 Dec 1983	09 Jun 2000	08 Aug 1990	s:06 Sep 2000	
Nederländerna	11 Dec 1978	11 Dec 1978	11 Dec 1978	10 Dec 1971	23 Jul 1991	22 May 2002	06 Feb 1995	s:07 Sep 2000	
Sverige	06 Dec 1971	06 Dec 1971	06 Dec 1971	06 Dec 1971	02 Jul 1980	s: 10 Dec 1999	29 Jun 1990	s:08 Jun 2000	

a: anslutning s: signatur

Källa: OFFICE OF THE UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS

International Labour Organisation (ILO)

Source : www.ilo.org

- ILO Convention 100 Equal Remuneration Convention, 1951
- ILO Convention 111 Discrimination (Employment and Occupation) , 1958
- ILO Convention 118 on Equal Treatment (Social Security Convention), 1962
- ILO Convention 143, Convention Migrant Workers 1975,
- ILO Convention 156 Workers with Family Responsibilities, 1981
- ILO Convention 159 concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) (Note: Date of coming into force: 20:06:1985.)
- ILO Convention 175 concerning Parttime Work, 1994

Underskrift av ILO konventionen av Österrike, Frankrike, Nederländerna och Sverige

Underskrivet av	100	111	118	143	156	159	175
Österrike	1953	1973	-	-	-	-	-
Frankrike	1953	1981	1974	-	1989	1989	-
Nederländerna	1971	1973	1964	-	1988	1988	2001
Sverige	1962	1962	1963	1982	1982	1984	2002

Source : <http://ilolex.ilo.ch:1567>

Europeisk lagstiftning

- **Amsterdamfördraget**

Artikel 13:

Amsterdamfördraget antogs 1997 av EU:s stats- och regeringschefer. Artikel 13 i Amsterdamfördraget betonar att EU ska vidta åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning.

“ Without prejudice of the other provisions of this Treaty and within the limits of the powers conferred by it upon the Community, the Council, acting unanimously on a proposal from the Commission and after consulting the European Parliament, may take appropriate action to combat discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age of sexual orientation.”

- **Europeiska Unionens deklaration om fundamentala rättigheter**, signerades av Presidenterna vid European Parliament, Council och Commission vid European Council-mötet i Nice 7 December 2000.

Alla medlemsstater måste göra ändringar i existerande förordningar:

- Jämlikhet för raser senast 19 Juli 2003
- Likhet vid anställning senast 2 December 2003 (grunder; religion eller tro))
- Konsultationer ska involvera olika intressenter: frivilligorganisationer, fack- och företagareföreningar, lokala och regionala myndigheter.

Kön:

- Council Directive 75/117/EEC, 10 Februari 1975 om lika lön för kvinnor och män
- Council Directive 76/207/EEC, 9 Februari 1976 om lika behandling av kvinnor och män angående anställning, utbildning och arbete
- Council Directive 79/7/EEC, 19 December 1978 om lika behandling av kvinnor och män angående sociala förmåner
- Council Directive 86/378/EEC, 24 Juli 1986 om lika behandling av kvinnor och män vid risk för arbetslöshet
- Council Directive 86/613/EEC, 11 December 1986 om lika behandling av kvinnor och män inom jordbruk och egenanställning samt skydd för egenanställda kvinnor vid barnafödande.

- Council Directive 92/85/EEC, 19 October 1992 för att öka säkerheten för kvinnor som är gravida eller har nyfödda barn (tionde direktivet inom Artikel 16 (1), Directive 89/391/EEC)
- Council Directive 93/104/EC, 23 November 1993 om arbetstid.
- Council Directive 96/34/EC, 3 Juni 1996 om föräldraledighet enligt UNICE, CEEP och ETUC
- Council Directive 97/80/EC, 15 December 1997 om bevisbördan vid sexuell diskriminering.
- Council Directive 97/81/EC, 15 December 1997 om deltidsarbete enligt UNICE, CEEP och ETUC

Rasism och främlingsfientlighet:

- 96/443/JHA: Gemensam aktion från Council baserat på Article K.3 av EU-fördraget, angående bekämpandet av rasism och främlingsfientlighet (15/07/96)
- Council Directive 2000/43/EC om implementeringen av principen för lika behandling av personer oberoende av ras och etniskt ursprung (29/06/00)
- Council Directive 2000/78/EC för lika behandling vid anställning och yrkesutövande (27/11/00)
- Förslag till Council framework för att bekämpa rasism och främlingsfientlighet (28/11/01)

Handikapp:

- Council Resolution 1999/C 186/02 om lika anställningsmöjligheter för människor med funktionshinder (17/06/99)
- Council Decision 2000/750/EC som etablerar ett EU-program för att bekämpa rasism. (2001 to 2006) (27/11/00)

Ålder:

- Council Decision 2000/750/EC som etablerar ett EU-program för att bekämpa diskriminering (2001 to 2006) (27/11/00)

Annex 2

Talare

vid den europeiska konferensen "Action Now" 23 November 2001, TulipInn Amsterdam City West, Nederländerna

Alev Korun, arbetade vid MigrantInnenberatung i Wien under flera år som rådgivare (speciellt kvinnor) och arbetar nu vid Österrikes parlament angående diskriminering, migration och minoriteter

Amel Gorani, representerar Swedish National Association of Immigrant Women vid FN i New York

Arne Kullbjer, NBV Sverige och medlem i transnationella managementgruppen för projektet "Action Now".

Assia Ghrib, projektkoordinator Action Now, D'un Monde a l'Autre, Roubaix, Frankrike

Astrid Musampa, president, Federation of African Women, Nederländerna

Audrey Vreugd, projektkoordinator för ett projekt om barnomsorg för kvinnor med flexibelt arbete, Tiye International

August Gächter, arbetar vid Universitetet i Wien och har koordinerat ett stort antal forskningsprojekt angående diskriminering på arbetsplatser.

Brima Conteh är lärare, Aubervilliers, Frankrike

Charlotte Wenzl, är arbetsgivare och rådgivare åt funktionshindrade ungdomar vid en „Jobfabrik“ Wien, Österrike

Frances Fortuin, konsult för organisationsförändringar i Nederländerna och styrelsemedlem vid European Blind Union och dess representant vid WBU Executive Committee

Gill Widell, forskningsledare "Leading differences" som är ett samarbetsprojekt mellan Handelshögskolan i Göteborg och centrum för Arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, Sverige

Girly Ndume IT-specialist i Sverige och aktiv i "Black European women's Network"

Hellen Felter, projektledare Action Now, styrelsemedlem Tiye International och European Women's Lobby.

Ine Breedveld, styrelsemedlem Tiye International

Ingrid Nyman, NBV Sverige och medlem i transnationella managementgruppen för projektet "Action Now".

Iris Kugler är advokat och arbetar vid AMS, Austrian employment office och är där ansvarig för lika behandling. Från oktober 2000 är hon också ansvarig där för mainstreaming beträffande kön.

Ismay Alwart, arbetar med hälsofrågor som chef för en institution i Amsterdam och representant för Womenistic Theology- Network.

Kabir Ahmed, arbetar vid Small Heath Community Forum Ltd, Birmingham, England

Lucy Jones Hazlett, president för European Network for Intercultural Action and Exchange, Irland

Machteld Cairo, representerar LOSV, nationella organisationen för surinamesiska kvinnor i Nederländerna.

Maria Vassilakou: är 'Nicht amtsführende Stadträtin im Wien' för „Green Party“. Hennes huvudsakliga uppgifter är integrering och anti-diskriminering

Marina Quindriagan, representerar den nationella organisationen för filippinska kvinnor och arbetar vid Technica 10

Meg Offiah, representerar European Network for Intercultural Action and Exchange, Irland

Michel Reiter, Volkshilfe Wien, och medlem i transnationella management gruppen för projektet "Action Now".

Monika Nuchtern, är arbetsgivare och rådgivare åt funktionshindrade ungdomar i Wien, Österrike. Hon har bott i USA och kunde också ge en del intryck därifrån

Mpho Ntoane, är teolog och ger kurser samt organiserar utbildningar för att medvetandegöra rasism och anti-rasism i Nederländerna.

Mutale Ntoni, projektkoordinator, Violence of BAWSO, England.

Nasra Abdi, styrelsemedlem, Federation of African Women, Nederländerna.

Bridging the Gap

Philippe Bataille, sociologi med specialité "rasism i arbetet". Han arbetar vid CADIS, Center of Analysis and Social Intervention. Philippe Bataille har publicerat många artiklar i ämnet

Philomena Essed, senior forskare, Amsterdam Research Institute for Global Issues and Development Studies, Department of Geography and Planning, University of Amsterdam och Visiting Professor vid University of California. Philomena Essed är också rådgivare rörande icke-diskrimineringspolicy för statliga organisationer och företag.

Rikki Bendahi, styrelsemedlem, l'Association D'un Monde a l'Autre, och medlem i transnationella managementgruppen för projektet "Action Now".

Rita Naloop, president, Tiye International i Nederländerna.

Sabine Schweizer, var ordförande för fackföreningarnas ungdomsorganisation och arbetar nu som socialarbetare bland f d fångar i Österrike.

Susanna Speckmayer, arbetar vid Volkshilfe Beschäftigung i Wien och medlem i transnationella management gruppen för projektet "Action Now!!".

Svante Lööf, rektor NBV, partnerorganisationen i 'Action Now' i Sverige

Yvette den Brok, arbetade vid Women's Alliance i Nederländerna i projekt om icke-diskriminering av kvinnor med handikapp. Hon startade sitt eget företag för två år sedan för rådgivning och publikationer om mainstreaming angående kön och handikapp

Annex 3

Adresser

Tiye International

Hellen Felter och Marianne Dauvellier
Janskerkhof 1
3512 BK UTRECHT
The Netherlands
e-mail: 159.601@worldonline.nl
e-mail: dauvellier@remedie.net
T: + 31 206 446 381
F: + 31 206 446 382

NBV

Ingrid Nyman och Arne Kullbjer
ITTT-Mjärdevi Science Park
Teknikringen 1 A
S-583 30 Linköping - Sweden
T: + 46 70 5901440
F: + 46 70 6144140
e-mail: ingrid.nyman@ittt.se
e-mail: arne.kullbjer@icdc.se

Association d'un Monde à l'Autre

Rikki Bendahi,
20bis Rue Clav de Lorraine
59100 Roubaix - France
T : + 33 32 066 0102
e-mail: mondealautre@aol.com
e-mail: bendahirikki@aol.com

Volkshilfe Beschäftigungsinitiativen Geschäftsstelle

Susanna Speckmayer och Michael Reiter
Zollergasse 8/4
1070 WIEN - Austria
T: + 43 01 408 32 32
F: + 43 01 408 51 44
e-mail: susanna.speckmayer@vhbi.at
e-mail: office@vhbi.at