

DM Mangfoldighedspolitik

- **for et mangfoldigt og ikke-diskriminerende arbejdsmarked.**

DM vil aktivt arbejde for et arbejdsmarked fri for diskrimination for alle, uanset baggrund. DM vil arbejde for at understøtte, at jobsøgende og ansatte, uanset baggrund, har lige adgang til arbejdsmarkedet, både når det gælder rekruttering og fastholdelse. Vi arbejder for, at alle arbejdspladser skal forpligtes til at arbejde for et inkluderende og mangfoldigt arbejdsmiljø, hvor alle ansatte kan trives, og hvor diskrimination forebygges.

Mangfoldighed, eller diversitet, er et begreb, der bruges om og omfatter både de synlige og usynlige forskelle mellem personer, såsom forskelle i uddannelsesbaggrund og niveau, ressourcer, erhvervs erfaring, evner, egenskaber, interesser, fysisk og mental evne og tænkemåder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, udseende, kropsstørrelse, alder, social baggrund, etnicitet, sprog, seksuel orientering, religion/tro, funktionsnedsættelser/handicap og politisk overbevisning. Mangfoldighedsbegrebet omfatter alle; minoritet som majoritet, eftersom alle har et køn, en alder, og alle kan pådrage sig et handicap etc. Forskellene mellem mennesker gør, at alle har forskellige forudsætninger og behov, der skal tages hensyn til på en arbejdsplads.¹

Lovgivningen skal opdateres med øget fokus på forebyggelse

DM vil arbejde for

- At lovgivningen om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet opdateres, så den inkluderer krav om forebyggelse, samt ekspliciterer udseende og kropsstørrelse som diskriminationsgrunde på linje med de øvrige diskriminationsgrunde.
- At reglerne på området samles, fx ved at der udarbejdes en selvstændig bekendtgørelse om forebyggelse af diskrimination på arbejdsmarkedet.

Danmarks lovgivning er ikke på nuværende tidspunkt særligt ambitiøs eller tidssvarende når det kommer til forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Der foreligger lovgivning som forbyder forskelsbehandling på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet på

¹ Mangfoldighedsvejledning, Institut for Menneskerettigheder, 2010

baggrund af binært køn (dvs mænd og kvinder)², og der foreligger lignende lovgivning som forbyder "enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse"³ på arbejdsmarkedet. Lovgivningen udvides i 2021 til også at omfatte kategorier som kønsidentitet og kønsudtryk. Disse love nævner dog intet om udseende og kropstørrelse. Desuden nævner lovgivningen ikke forebyggelse af forskelsbehandling som et krav til arbejdspladser. I eksempelvis svensk lovgivning foreligger der krav om forebyggelse af diskrimination, afhængig af arbejdspladsens størrelse.⁴

I DM vil vi påvirke dansk lovgivning, så den opdateres til også at omfatte diskrimination på baggrund af fx normer for udseende og kropstørrelse, samt at der i lovgivningen stilles tydeligere krav om forebyggelse af diskrimination på arbejdspladsen. DM foreslår konkret at der udarbejdes en bekendtgørelse ift. forebyggelse af diskrimination på arbejdsmarkedet (efter inspiration fra Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som trådte i kraft i 2020).

Fokus på rammer, kultur og normer på arbejdsmarkedet

DM vil arbejde for

- At understøtte arbejdspladsers fokus på diversitet og en bred forståelse for forebyggelse af diskrimination, herunder i rekrutteringsprocesser. Dette kan fx ske gennem fokus på trivsel, chikane og forskelsbehandling i relation til baggrund, identitet samt mental og kropslig funktionalitet i politikker, strategier, handleplaner, arbejdsmiljødrøftelser og APV-arbejdet på arbejdspladserne.
- At understøtte fokus på kompetenceudvikling på området fx gennem tilbud om kurser for TR, AMR, HR og ledere.

At opdatere lovgivningen kan ikke stå alene. Et skærpet fokus på strukturelle vilkår på arbejdsmarkedet må suppleres af et kritisk blik på den kultur og de normer, der findes i specifikke brancher og på de enkelte arbejdspladser. Det indebærer et arbejde med at

² <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=137042>

³ <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=179869>

⁴ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

granske, udfordre og ændre de normer, der ekskluderer og begrænser nogle grupper og enkeltpersoner. Dette kræver, at ledelsen, tillidsvalgte, samarbejdsudvalg, råd eller andre med formel magt og ansvar i den enkelte virksomhed eller organisation udarbejder konkrete indsatser, fx politikker og handleplaner, og inddrager hele organisationen i arbejdet med at undersøge og ændre rammer, normer og handlinger, der kan præge arbejdspladsen på en negativ måde. Dette arbejde handler ikke kun om det psykosociale arbejdsmiljø, med også det fysiske. Det er fx vigtigt med adgang til gratis og gode hjælpemidler for ansatte med funktionsnedsættelser, samt at bygninger indrettes så transpersoner og personer med fysiske funktionsnedsættelser frit og trygt kan færdes, fx ved toiletbesøg.

Dette arbejde kræver opkvalificering og viden fx i form af kurser for TR, AMR, HR og ledere med fokus på diversitet på arbejdspladsen og i rekruttering, og en bred forståelse af forebyggende arbejde mod diskrimination. Desuden vil kurser, der har fokus på kollektivt ansvar, forebyggelse og håndtering af diskrimination sandsynliggøre, at alle parter på en arbejdsplads kan komme styrkede videre efter eventuelle konfliktfyldte sager om krænkende adfærd og diskrimination. Derudover er det vigtigt, at der på en dataforsvarlig måde bliver indsamlet viden og erfaringer om personers forhold og oplevelser via undersøgelser således, at det kan dokumenteres, om der foreligger særlige former for diskrimination. Dette kunne fx være en del af de løbende arbejdsmiljødrøftelser og udarbejdelse af APV på arbejdspladserne.

Fokus på systematisk vidensopbygning

DM vil arbejde for

- At der sker en systematisk og løbende opsamling af viden om minoriserede og undertrykte personer og gruppers trivsel og vilkår på arbejdsmarkedet. Dette kan fx ske i regi af Arbejdsmiljøforskningsfonden eller lignende.

Formålet med dette er at skabe et bredt vidensgrundlag, som kan bruges til at afdække områder med eventuelle udfordringer. Aktuelt sker der ikke en sådan systematisk og løbende opsamling af viden. Fremadrettet vil det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøes undersøgelser om danskernes arbejdsmiljø og helbred indeholde spørgsmål om fx seksualitet, kønsidentitet og chikane, men der er også behov for mere dybdegående indsamling af viden, som går tættere på de konkrete udfordringer, og som kan afdække flere årsager til diskrimination – herunder fx også diskrimination på grund af kropsstørrelse, udseende og etnicitet. Aktuelt sker sådanne undersøgelser primært, når det ansvarlige ministerium, fonde eller organisationer beslutter at lave en



afdækning af området. Dette er en væsentlig udfordring, idet manglende viden er en barriere i forhold til iværksættelse af forebyggende tiltag.

Politikken er rettet mod arbejdsmarkedet. DM arbejder også for et uddannelsessystem fri for diskrimination for alle.

Vedtaget af DM's hovedbestyrelse juni 2021.