

ning kunne tilpasse sin reaktion til de meget forskellige situationer med diskrimination. Nogle gange kan den bedste reaktion være mægling, andre gange information, andre gange, at der gives støtte til at rejse en sag ved domstolene, andre gange en forbehandling af en sag med en henstilling til politiet, osv. Denne adgang til differentierede reaktioner er væsentlig, fordi diskrimination i høj grad bunder i forskellige kulturelle opfattelser, hvor en af de vigtige opgaver er at fremme kulturer, hvor man respekterer forskellighed.

Man kunne forbedre mulighederne for at få en bedre bekæmpelse af etnisk diskrimination ved at ændre spillereglerne på arbejdsmarkedet. Forslagsstillerne finder imidlertid ikke, at det vil eliminere behovet for et klagenævn. Forslagsstillerne finder det væsentligt, at en person, der er udsat for etnisk diskrimination, kan henvende sig ét sted og dér enten få sin sag behandlet eller hjælp til at få den rejst i et andet regi.

I dag er sikring mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet sjældent direkte omfattet af overenskomsterne. Hvis det er eller bliver tilfældet, vil de, der udsættes for overtrædelse af disse bestemmelser, kunne gå til deres fagforening, som så kan medvirke til at rejse en faglig voldgiftssag, der kan tage stilling til, om der er sket en overtrædelse. I en sådan situation vil det være lettere for den enkelte at få rejst sager. Men dette er ikke den typiske situation i dag. De nugældende overenskomstsregler giver typisk kun ret til samme løn- og ansættelsesforhold. Hvis f.eks. ansatte fra etniske mindretal betales mindre eller bydes andre arbejdstidsvilkår, end overenskomsten foreskriver, kan der rejses en sag mod arbejdsgiveren. Men overenskomstens bestemmelser giver ikke mulighed for at gribe ind i mange af dagligdagens situationer med diskrimination som f.eks. ved ansættelser, afskedigelser, fordeling af arbejde, mobning og chikane.

Når det drejer sig om mobning, chikane og andre forhold, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø, er forholdene reguleret i arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet kan således ifølge arbejdsmiljøloven gribe ind med påbud m.v. over for psykosociale problemer på arbejdspladsen. Men her foreligger der en aftale mellem Arbejdsministeriet/Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter, som indebærer, at Arbejdstilsynet er afskåret fra at gribe ind over for store dele af de psykosociale problemer, herunder sager, hvor de psykosociale problemer vedrører f.eks. jobusikkerhed, advancements-/uddannelsesforhold, mobning, chikane eller konflikter mellem kolleger og rollekonflikter/rolleklarhed, der kan være begrundet i forskelle i temperament, uenighed om faggrænser, sym- og antipatier eller følelsen af at være forbigået.

Hvis denne aftale, der i øvrigt rummer store problemer for en hensigtsmæssig håndtering af de psykiske arbejdsmiljøproblemer for alle lønmodtagergrupper uanset etnisk tilhørsforhold, ændres, således at det bl.a. bliver muligt for Arbejdstilsynet efter en konkret vurdering at gå ind i de ovennævnte sager, kunne arbejdsmiljølovens bestemmelser give betydelig bedre grundlag for at behandle psykiske arbejdsmiljøproblemer med større eller mindre islet af etnisk forskelsbehandling. Men sådan er det ikke i dag.

FN's konvention om bekæmpelse af racediskrimination fra 1963 og den internationale konvention om bekæmpelse af racediskrimination fra 1965 opfordrer staterne til at sætte aktivt ind i bekæmpelse af al form for racediskrimination. Dels gennem undervisning og lovgivning og dels ved forebyggelse.

I den rapport, som Europarådets »Komité mod racisme og intolerance« har udgivet om forholdene i Danmark (februar 1999), opfordres Danmark til at tage initiativer til bekæmpelse af den spirende xenofobi (fremmedhad), som komiteen ser som en voksende trussel i Danmark. Europarådet opfordrer i rapporten til, at man i Danmark udvikler et organ, der særligt tager sig af bekæmpelse af racisme og intolerance, og som har magt til at undersøge individuelle klager. Rådet retter opmærksomheden mod den direkte og indirekte diskrimination med hensyn til arbejde og bolig og gør opmærksom på problemer med at føre sager om diskrimination for den enkelte grundet den vanskelige bevisførelse.

Forslagsstillerne ønsker et klagenævn, der kan behandle alle sager vedrørende diskrimination på grund af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse eller religion. Det skal ikke være nogen hindring, at andre organer også kan behandle en sag. Sager skal kunne indbringes af såvel personer, der har været udsat for diskrimination, som af andre borgere og berørte organisationer, ligesom klagenævnet selv skal kunne tage sager op. Klagenævnet skal kunne foretage henstillinger til de involverede parter. Det skal kunne henvise til andre klagemuligheder og til mægling og skal kunne anbefale politiet at tage sager op. Det skal have midler, så det kan give støtte til en mæglingsindsats og til retshjælp, herunder til advokatbistand, hvis det anbefales at indbringe en sag for domstolen eller anden instans, hvor advokathjælp kan være nødvendig.

Klagenævnet skal have mulighed for at tage generelle problemer med diskrimination op og komme med anbefalinger og henstillinger til relevante parter. Klagenævnet skal f.eks. have kompetence til over for arbejdsgivere at påtale behovet for, at der via lokalaftaler og/eller vedtagelse af personalepolitiske ret-