

# Lønmodtagers rettigheder på arbejdsmarkedet

LIGE  
Mulig  
heder

RETTIGHEDER FOR PERSONER  
MED HANDICAP PÅ ARBEJDSMARKEDET



# Indhold

## Side

### Indledning

Ikke to mennesker er ens – og heldigvis for det! 5

### Loven og din beskyttelse

Hvad siger loven? 6

Hvad kan du selv gøre 8

Det er vores forskelle, der gør hele forskellen 9

Fra hospitalsseng til chefstol – mød Anders Beha 10

Du er med til at bestemme, hvor nem tilpasningen skal være 12

### Mulighederne for kompensation

Forstå dine rettigheder 13

Tjekliste: Se, hvilke ordninger der kan kompensere 14

En mand kom forbi – mød Niels Jørgensen 16

### Hvis du vil klage

Hvad kan du gøre, hvis du er udsat for forskelsbehandling? 18

Hvor får du hjælp? 19

Skal – skal ikke? 20

Hvis du ikke ønsker at gå rettens vej 21

Du kan få godtgørelse 22

### Sådan kommer du videre

Her får du råd, vejledning og mere at vide 23



**Ikke to mennesker er ens – og heldigvis for det!**

# Indledning

Alle mennesker er forskellige. Og forskellen mellem os er en af de konstante kilder til kreativitet. Derfor er du en styrke for arbejdsmarkedet – uanset om du har et handicap eller ej.

Alligevel kan du være uheldig og opleve at blive forskelsbehandlet på dit job eller uddannelsessted på grund af handicap. Måske fordi du selv har et handicap eller i særlige tilfælde fordi dit barn har et handicap. Sådan skal det ikke være, og det bedste råd, vi kan give, er: Oplever du en diskriminerende bemærkning eller handling, så gør straks opmærksom på det. For måske er det ikke andet end en tanketorsk eller misforståelse, der hurtigt kan ryddes af vejen.

## Du har ret til lige muligheder

Skulle der alligevel opstå en situation, hvor du på grund af dit handicap føler dig forskelsbehandlet, skal du vide, at Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. beskytter dig mod forskelsbehandling på grund af handicap: til jobsamtale, under ansættelse, i forbindelse med afskedigelse og under efteruddannelse. I denne pjece kan du læse mere om:

- Hvad Lov om forbud mod forskelsbehandling betyder for dig
- Kompensationsordninger for personer med handicap i erhverv
- Hvordan du kan klage over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet
- Hvad andre med handicap har gjort

## Vidste du at...

Du finder gode råd og kan få endnu mere at vide om lovgivningen og dine rettigheder på [www.ligemuligheder.dk](http://www.ligemuligheder.dk).

# Loven

## Hvad siger loven?

Har du nogensinde følt, at du er blevet forhindret i at få et job på grund af dit handicap? Eller at beslutninger om arbejdsforhold, efteruddannelse, løn eller forfremmelse mere var baseret på dit handicap end på dine handlinger?

### Sådan er du beskyttet – direkte, indirekte og ved chikane

Loven beskytter dig mod forskelsbehandling, der skyldes dit handicap, både når du er i job og under erhvervsuddannelse. Du har med andre ord rettigheder efter Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., uanset om forskelsbehandlingen er:

- Direkte, dvs. hvis du netop på grund af dit handicap bliver behandlet ringere end andre i en tilsvarende situation.
- Indirekte, dvs. når en tilsyneladende neutral bestemmelse, et kriterium eller en praksis stiller dig ringere end andre, fordi du har et handicap – medmindre bestemmelsen, betingelsen eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og nødvendige.
- Chikane, dvs. at en anden bevidst eller ubevidst gennem sin opførsel i relation til dit handicap krænker din værdighed eller skaber et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Det betragtes også som forskelsbehandling at give en instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af handicap.

### Her har du også loven på din side

Loven forbyder forskelsbehandling - også når du ønsker vejledning om og adgang til jobmuligheder, erhvervsuddannelse, faglig videreuddannelse og omskoling.

Loven gælder bl.a. offentlige og private virksomheder, uddannelsesorganisationer, erhvervsvejledere, jobformidlere og fagforeninger.

## Hvem er dækket af loven?

I Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. findes der ikke en definition af handicap. Det er i stedet gennem retssystemets og Ligebehandlingsnævnets afgørelser, at man over tid skaber en tydelig forståelse af, hvordan personer med handicap er dækket af loven. Da det endnu er et meget begrænset antal domme, der er blevet afsagt i Danmark, er det svært at give en præcis beskrivelse af lovens afgrænsninger, men følgende fiktive eksempler kan måske være med til at give en fornemmelse for lovens anvendelsesområde:

### Eksempel på direkte forskelsbehandling

Ledelsen i en mellemstor virksomhed afskediger en receptionist efter, at hendes handicap har gjort det nødvendigt for hende at bruge albuestokke. Begrundelsen var, at det ville give et forkert indtryk af virksomheden, hvis besøgende mødte en gangbesværet person, når de kom til møder eller lignende.

### Eksempel på indirekte forskelsbehandling

En virksomhed søger en konsulent til politisk arbejde. Arbejdet foregår på skift på hovedkontoret og i en nærtliggende lokalafdeling. En kvalificeret blind ansøger bliver afvist til jobbet, fordi han ikke har kørekort, så han selv kan køre mellem kontorerne. Da jobbet i sig selv ikke krævede, at den ansatte skulle køre bil, skulle arbejdsgiveren, før hun afviste ansøgeren med synshandicap, have undersøgt om der var mulighed for at afhjælpe handicappet med alternativ transport.

### Eksempel på chikane

En leder i en salgsafdeling bruger konstant udtrykket "Rullemarie" om en kvindelig medarbejder, der sidder i kørestol, når han taler om hende med kollegerne.

# Hvad kan du selv gøre?

Selv om Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. beskytter dig mod forskelsbehandling på arbejdspladsen, så kan du også selv gøre meget for, at du får et godt arbejdsmiljø i hverdagen.

## **Sørg for, at en række centrale udfordringer bliver diskuteret, fx:**

- fleksibel arbejdstid
- arbejdsmetoder
- de fysiske omgivelser
- adgang og transport
- muligheden for at tilpasse indretning og få hjælpemidler

## **Spørg ind til dine muligheder for at:**

- deltage i kurser og uddannelse
- udvikle din karriere
- være med i de sociale aktiviteter på arbejdspladsen

Bagest i denne pjece kan du læse mere om, hvor både du og din arbejdsgiver eller dit uddannelsessted kan hente gode råd.



## Det er vores forskelle, der gør hele forskellen

Vi skal udnytte den styrke, det er, at vi alle er forskellige. Diskriminerer vi folk, der ikke er som os selv, mister vi denne styrke. Derfor er det vigtigt, at du er opmærksom på, om du eller dine kolleger med et handicap bliver stillet dårligere end andre. Og sige til, hvis det sker.

# Succeshistorier er der nok af

## – du kan blive den næste

Der er masser af gode eksempler på medarbejdere, som med den rette tilpasning af arbejdspladsen bidrager positivt til virksomhedens bundlinje hver eneste dag. Anders Beha er en af dem.



# Fra hospitalsseng til chefstol

## - mød Anders Beha



*Anders Beha fik en rygmærsskade som 22-årig. Karrieren blev sat på vågeblus, men kun for en tid. I dag er han salgschef. Det lykkes fint at passe det krævende job takket været en fleksibel arbejdsplads, hvor en del af arbejdet kan udføres hjemme ved computeren, og så Anders' høje ambitionsniveau og stædighed.*

En defekt i rygmarven førte til en omfattende operation plus et jobskifte, der var en følge af manglende tillid til Anders Behas evner. Det blev nu en stor butikskæde, der fik glæde af Anders' kvaliteter. Til jobsamtalen lagde han ikke skjul på, at han havde et handicap. Og selvom han skulle have fri til at tage til fysioterapi en eller to gange om ugen, mulighed for at passe sin træning og arbejde hjemme i ny og næ, blev han ansat på almindelige vilkår. I dag har Anders skiftet job et par gange, men kun på grund af sine egne ambitioner:

*- Nogle mener, at muligheden for at arbejde hjemme er forstyrrende, men for mig giver det mere ro i mit liv. Jeg kan stadig kommunikere med mine kollegaer, samarbejdspartnere og kunder, selv om jeg en dag er nødsaget til at blive hjemme på grund af sygdom eller smerter.*

### **Høje ambitioner**

Anders Beha kan godt forestille sig selv i en endnu højere stilling engang i fremtiden. Men lige nu er en af hans største ambitioner at være en god far. Du kan læse hele Anders' historie på [www.ligemuligheder.dk](http://www.ligemuligheder.dk)

# Ligebehandling

## Du er med til at bestemme, hvor nem tilpasningen skal være

Mange tekniske og praktiske hjælpemidler vil kunne kompensere for din synlige eller usynlige funktionsnedsættelse. Der er også mulighed for at få støtte til en personlig assistent til praktiske opgaver eller til at hjælpe med sociale udfordringer på arbejdet. Er fx dit syn eller hørelse meget nedsat, kan du få tilknyttet en personlig assistent eller en tegnsprogstolk. Kræver jobbet særlig oplæring, kan det fx være en mentor, du i en periode har brug for. Vi anbefaler, at du aftaler med din arbejdsgiver og dit jobcenter, hvad der skal til, for at du trives og kan udføre dine arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at fortage en rimelig tilpasning af arbejdspladsen, men kan ofte få offentlig støtte til både hjælpemidler og arbejdspladsindretning. Hvis arbejdsgiveren vurderer, at udgiften til at tilpasse arbejdspladsen er uforholdsmæssig stor, kan arbejdsgiveren afvise ansøgeren med handicap. Det gælder dog ikke, hvis udgiften i tilstrækkeligt omfang dækkes af det offentlige.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at tilpasse betyder altså, at en arbejdsgiver ikke kan afvise en kvalificeret person pga. et handicap. Arbejdsgiveren skal vurdere handicappets betydning i forhold til arbejdsopgaven, sammenholdt med muligheden for at afhjælpe handicappet og evt. udgifter forbundet hermed, før arbejdsgiveren evt. kan afvise personen på grund af handicappet.

# Kompensation

## Forstå dine rettigheder

Som medarbejder eller jobsøgende med et handicap kan du til en vis grad forvente, at man tilpasser sig dine individuelle behov. Din arbejdsgiver eller dit uddannelsessted har flere muligheder for at hjælpe med at gøre din hverdag nemmere. Du kan få et overblik på de næste sider.

Det er naturligvis ikke sikkert, at arbejdsgiveren eller uddannelsesstedet kender mulighederne for fx arbejdspladsindretning og reglerne for løntilskud eller personlig assistance. Derfor er det vigtigt, at du sætter dig ind i dem og deler både erfaring og oplevelser. Ofte er det netop mangel på viden, der er skyld i, at der opstår en situation, du måske oplever som forskelsbehandling.

### Husk at sige til i tide

Det er altid en god idé at sige til, hvis du føler dig krænket. For er der ikke ond vilje bag ord eller handling, er det i alles interesse at få reddet trådene ud ved at tale ud om det – før tingene løber løbsk.

# Kompensation

## **Tjekliste: Se, hvilke ordninger der kan kompensere**

Mange tekniske og praktiske hjælpemidler vil kunne kompensere for din synlige eller usynlige funktionsnedsættelse – de fleste endda uden at belaste virksomhedens økonomi. Her er et overblik:

- **Personlig assistance til dig, der er i job**

Selvom dine faglige og personlige kvalifikationer er i orden, kan der være arbejdsopgaver, du har svært ved at klare 100 %. Løsningen kan være en personlig assistent, som hjælper dig med konkrete og praktiske opgaver eller fx sociale relationer på arbejdspladsen – også selvom du er selvstændig.

- **Personlig assistance til dig, der er under uddannelse**

Assistenten er med til at sikre, at du får de samme muligheder som andre under uddannelsen. Du får kort sagt hjælp til mange af de praktiske ting eller sociale udfordringer, som du måske selv har svært ved at klare på grund af dit handicap.

- **Få hjælp til at indrette arbejdspladsen**

De rigtige hjælpemidler kan være den afgørende forskel på, om du kan klare jobbet. Udvalget er stort – og som regel er du selv den bedste til at vurdere, hvad der er brug for. Så husk at blive taget med på råd – på lige fod med fx en ergoterapeut og en handicapkonsulent fra jobcentret.

- **Bliv isbryder og få løntilskud**

Er du nyuddannet, kan du gennem isbryderordningen få den erhvervs erfaring, der ofte skal til for at få et job. Ansættelsesperioden kan minde om et praktikophold og er på op til 12 måneder. Hos Jobcentret kan du få hjælp og rådgivning under hele forløbet.

- **Få fortrinsadgang til job i det offentlige**

Har du svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, har du mulighed for at få fortrinsadgang til job i det offentlige. I praksis betyder fortrinsadgangen, at du har ret til at blive inviteret til en jobsamtale, hvis du opfylder de formelle uddannelseskrav. Du kan enten selv gøre opmærksom på, at du ønsker fortrinsadgang – eller få fx jobcentret til det.

- **Fleksjob – få et job på særlige vilkår**

Har du en varig begrænsning i arbejdsevnen, så du ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, kan du have ret til et fleksjob. Det er et job på særlige vilkår hos private eller offentlige arbejdsgivere. Som selvstændig kan du også få støtte.

- **Mentor – bliv oplært, til du er sikker i jobbet**

Du kan have brug for en særlig introduktion, vejledning eller oplæring for at komme i gang med at finde et arbejde, starte på en ny arbejdsplads eller for at blive i dit job. Her er mentorordningen en starthjælp, der giver dig støtte til at være på arbejdsmarkedet. Mentorfunktionen kan også bruges til opgaver, der ligger uden for arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen m.m., hvis det er nødvendigt for at understøtte den beskæftigelsesrettede indsats.

- **Revalidering – bliv kvalificeret til et job du kan klare**

Er din arbejdsevne begrænset, og kan du ikke få job, eller er du i fare for at miste det du har, kan du bruge muligheden for at søge om hjælp i form af revalidering. Revalideringen kan bestå af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, støtte til etablering af selvstændig virksomhed og anden økonomisk hjælp.

- **§ 56 aftale – ved sygdom**

Hvis du har en forøget risiko for sygdom på grund af dit handicap, kan din arbejdsgiver med en § 56-aftale få sygedagpengerefusion for fravær pga. af sygdommen allerede fra første sygedag. Normalt skal arbejdsgiveren selv betale de første 15 kalenderdage af hvert sygdomsforløb

*De mest almindelige tilpasninger koster rent faktisk ikke din arbejdsgiver noget. Så det kan være en fordel for jer begge! Du kan få henvisninger til støtteordninger på [www.ligemuligheder.dk](http://www.ligemuligheder.dk).*

# En mand kom forbi

## – mød Niels Jørgensen

*I Logica havde der længe været snak om at ansætte folk med handicap. Det var bare aldrig blevet til noget. Indtil Niels Jørgensen en dag kom forbi.*

Da Niels Jørgensen søgte og fik jobbet hos Logica, blev han valgt, fordi han var den bedst kvalificerede til jobbet – han havde bare ingen hørelse.

Firmaets ansatte var blevet orienteret om Niels Jørgensens hørehandicap, inden han blev ansat, og alle var fuldstændigt indforståede. Da Niels Jørgensen selv er en meget åben person, blev usikkerheden, om hvordan man skulle kommunikere, kort. Kollegerne skulle bare snakke normalt og blot huske, at Niels skulle kunne se dem. Så med lidt tilvænning for alle, og nogle få andre hjælpemidler, banede det vejen for succes. Både for Niels og for Logica.

Du kan læse hele Niels' historie på [www.ligemuligheder.dk](http://www.ligemuligheder.dk)



# Klage

## Hvad kan du gøre, hvis du er udsat for forskelsbehandling?

På side 6 kunne du læse om de forskellige former for forskelsbehandling, og om hvordan du er beskyttet. Kan du nikke genkendende til en eller flere af beskrivelserne? Så er det vigtigt at huske på, at du ikke er ansvarlig for, hvordan dem, der forskelsbehandler, opfører sig. Du har ret til ikke at blive diskrimineret.

Hvis du bliver forskelsbehandlet, er det vigtigt, at du overvejer muligheden for at tale med den, der krænker dig. Der er jo ingen grund til at anlægge sag, hvis en diskriminerende bemærkning ikke var andet end en tanketorsk eller misforståelse, der hurtigt kan ryddes af vejen.

Hvis det ikke er en mulighed for dig, eller det ikke stopper forskelsbehandlingen, kan du overveje at anlægge sag. Det gælder også, hvis din arbejdsgiver eller dit uddannelsessted ikke er indstillet på at gennemføre den nødvendige tilpasning, eller mangler vilje til at dæmme op for forskelsbehandling eller chikane.



# Klagemuligheder

## Hvor får du hjælp?

Vi anbefaler, at du starter med at tale med din tillidsmand eller dit fagforbund, som har den nødvendige erfaring og viden.

Du kan kontakte Ligebehandlingsnævnet på telefon 33 41 12 00 eller gennem [www.ligebehandlingsnaevnet.dk](http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk). Bagest i pjecen finder du også en liste over nogle af de andre organisationer, hvor du kan få mere information om lovgivningen.

## Hvad kan du selv gøre?

- Skriv alt det ned som, du mener, er relevant, for at du kan sandsynliggøre, at du har været udsat for forskelsbehandling.
- Notér, hvad der er sket, sagt og gjort af hvem og hvornår - hvis nogen vidner har overværet situationen, så gør opmærksom på det i klagen.
- Lav en liste med eksempler på, at nogen er blevet behandlet mere favorabelt end dig – især hvis der ikke ser ud til at være grund til det.
- Sørg for at have kopi af alle relevante papirer, fx din uddannelsesplan, jobansøgning, jobbeskrivelse, jobannoncer eller opgaver du er blevet bedt om at udføre.
- Har du på fornemmelsen, at du ikke er den eneste, der er blevet forskelsbehandlet, så tal med dine kolleger og støt hinanden.

## Vidste du, at...

Det er gratis at klage til Ligebehandlingsnævnet. Er du i tvivl om, hvordan du skal klage, kan nævnets sekretariat rådgive.

# Klagemuligheder fortsat

## Skal – skal ikke?

Det kan være både stressende og ressourcekrævende at anlægge en sag. Men det skal naturligvis ikke afholde dig fra at gøre det, hvis du er blevet forskelsbehandlet i dit job eller under din uddannelse.

### Hvis du går rettens vej

Du har flere muligheder for at få råd og vejledning:

- Din tillidsmand
- Dit fagforbund
- Ligebehandlingsnævnet
- En advokat

Vælger du at anlægge sag, vil du måske opleve, at den bliver løst, før den når retten. Måske bliver det besluttet at indgå et forlig, hvis fx du accepterer at modtage en godtgørelse eller en undskyldning i stedet for at gå til domstolene.

### I forskelsbehandlingsager er der delt bevisbyrde

Det betyder, at hvis du føler, at du bliver forskelsbehandlet, skal du påvise, at der foreligger faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at du er blevet forskelsbehandlet. Hvis du kan det, er det op til den du klager over at bevise, at der ikke er sket forskelsbehandling.

## Klagemuligheder fortsat

### **Hvis du ikke ønsker at gå rettens vej**

Bliver du forskelsbehandlet eller chikaneret af en bestemt person og ikke hele arbejdspladsen, kan du overveje at konfrontere ham eller hende og fortælle, at du ikke bryder dig om den pågældendes opførsel. Nogle gange kan det være godt at få opbakning fra kolleger. Du kan så gøre personen, der har diskrimineret dig, opmærksom på, at du vil gå videre med sagen, hvis han eller hun ikke ændrer opførsel.

### **Tjek virksomhedens personalepolitik**

Måske er der en fast procedure for, hvordan din virksomhed håndterer klager fra ansatte, kunder, klienter osv. Det skal du undersøge, før du tager initiativ til en retssag. For måske forventer din arbejdsgiver, at du bruger disse procedurer til at løse problemet, før sagen ender i retten.



## Råd og vejledning



### **Nu ved du lidt mere om:**

- lovgivningen og dine rettigheder
- mulighederne for at få hjælp til at udføre dit job
- hvad du selv kan gøre, når du skal sandsynliggøre, at du er blevet udsat for forskelsbehandling eller chikane

Du kan finde uddybende information på [www.ligemuligheder.dk](http://www.ligemuligheder.dk)

Hvis du har brug for personlig rådgivning, bør du altid henvende dig til din fagforening, din handicaporganisation, din kommune, dit jobcenter eller din a-kasse.

### **Vidste du, at...**

Der er også udarbejdet en pjece om forskelsbehandling, rettigheder og pligter, der henvender sig direkte til din arbejdsgiver. Pjecen kan hentes på [www.ligemuligheder.dk](http://www.ligemuligheder.dk).

## Mere information

Herunder finder du en liste over organisationer, der arbejder for et job- og uddannelsesmarked med lige muligheder for alle. Her kan du finde mere information om lovgivningen og handicap, men ikke modtage personlig rådgivning.

### **Arbejdsmarkedsstyrelsen**

Telefon: 35 28 81 00

E-mail: [ams@ams.dk](mailto:ams@ams.dk)

[www.ams.dk](http://www.ams.dk)

### **Center for Ligebehandling af Handicappede**

Telefon: 33 11 10 82

[www.clh.dk](http://www.clh.dk)

E-mail: [clh@clh.dk](mailto:clh@clh.dk)

### **Danske Handicaporganisationer**

Projekt Lige Muligheder

Telefon: 36 75 17 77

E-mail: [ligemuligheder@handicap.dk](mailto:ligemuligheder@handicap.dk)

[www.ligemuligheder.dk](http://www.ligemuligheder.dk) og [www.handicap.dk](http://www.handicap.dk)

### **Institut for menneskerettigheder**

Telefon: 32 69 88 88

E-mail: [center@humanrights.dk](mailto:center@humanrights.dk)

[www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)

### **Ligebehandlingsnævnet**

Telefon: 33 41 12 00

E-mail: [ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)

[www.ligebehandlingsnaevnet.dk](http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk)

### **Specialfunktionen Job & Handicap**

Telefon: 76 81 63 55

E-mail: [sjh@ams.dk](mailto:sjh@ams.dk)

[www.bmhandicap.dk](http://www.bmhandicap.dk)

**Denne pjece er rettet mod lønmodtagere, men hvordan skal du forholde dig som arbejdsgiver?**

Der er udarbejdet en pjece specifikt til arbejdsgivere, der fortæller hvilke pligter og rettigheder man som arbejdsgiver har over for mennesker med handicap.

Rekvirer den på mail eller telefon eller download pjecen fra hjemmesiden [www.ligemuligheder.dk](http://www.ligemuligheder.dk)



**Lige Muligheder**

Danske handicaporganisationer

Telefon: 36 75 17 77

E-mail: [ligemuligheder@handicap.dk](mailto:ligemuligheder@handicap.dk)