

Er det diskrimination?

Information om øvelsen

Indhold

Vurderingsøvelser baseret på en delvist fiktiv case om diskrimination af personer med funktionsnedsættelse ved et restaurantbesøg. Efterfølgende arbejdes der i grupper med at vurdere mulige diskriminationsituationer, der er afgjort i Ligebehandlingsnævnet. Materialet belyser spørgsmålet "hvad er diskrimination?"

Formål

At eleverne bliver bekendte med centrale begreber indenfor dansk diskriminationslovgivning, samt forskellen på henholdsvis oplevet og faktisk diskrimination.

Fag

Samfundsfag

Tidsforbrug

1 lektion

Materialer

Bilag til lærer: Case, oversigt over diskriminationsbegreber samt Ligebehandlingsnævnets afgørelser

Bilag til elever: Oversigt over diskriminationsbegreber og cases fra Ligebehandlingsnævnet

NB! Uddeles først, når eleverne skal arbejde i grupper.

Link til Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=201823>

Handicapbarometer.dk er Institut for Menneskerettigheders løbende status på vilkår og rettigheder for personer med handicap. Link: <https://handicapbarometer.dk/>

Introduktion

1. Introducér øvelsen

Indled med at spørge klassen, hvordan de vil definere diskrimination. Saml op på denne brainstorm ved at fortælle, at det er en grundlæggende menneskerettighed ikke at blive diskrimineret. Fortæl også, at der er forskellige diskriminationsgrunde, der er ulovlige, herunder køn, race/ethnicitet og handicap, da disse grupper i et historisk samfundsmæssigt perspektiv har været og stadig er mere udsatte end andre grupper som fx rødhårede.

Læs nu casen Restaurantbesøget op for eleverne (se Bilag til lærer). Bed eleverne fortæller om deres umiddelbare reaktioner på casen. Spørg fx:

- Mener I, at det er acceptabelt, at tjeneren anviser selskabet til et andet lokale?

Gå efter denne indledende diskussionsrunde videre til at diskutere om der er tale om diskrimination ved at stille følgende spørgsmål:

- Er der tale om diskrimination i tilfældet med kvinden med førerhunden?
- Er det tilladt, at tjeneren anviser selskabet til et andet bord i et afsondret lokale?

Eleverne giver deres umiddelbare bud, og du følger op ud fra svaret på casen i Bilag til lærer.

Svaret er, at der er et generelt forbud mod diskrimination på grund af handicap, der gælder for erhvervsdrivende, uddannelsessteder, offentlige myndigheder og alle andre, der udbyder ydelser til offentligheden. Dette forbud trådte i kraft i juli 2018 og inden da, var der kun et forbud mod diskrimination på grund af handicap indenfor arbejdsmarkedet.

Som opsamling på casen kan du på baggrund af Bilag til lærer sætte rammerne for det videre arbejde med at afklare diskriminationsbegrebet i forhold til:

- At der er forskel på henholdsvis direkte og indirekte diskrimination.
- At der er forskel på faktisk og oplevet diskrimination.

2. Der arbejdes med situationsbeskrivelser

Bed herefter eleverne sætte sig sammen to og to og vurdere, om de mener, der er tale om henholdsvis direkte eller indirekte diskrimination i de oplyste situationer (Bilag til elever, cases fra Ligebehandlingsnævnet). Lad nu grupperne arbejde sammen om de spørgsmål, der fremgår af Bilag til elever. Tag derefter udgangspunkt i hver enkelt situation og spørg grupperne, hvad de kom frem til, og hvilke argumenter de havde for og imod. Der er i Bilag til lærer en gennemgang af hver enkelt case, samt reference til den relevante lovgivning og afgørelse i sagen.

Diskutér elevernes besvarelser. Husk i løbet af diskussionen at forholde jer til, om der er tale om direkte eller indirekte diskrimination.

3. Hvis I ønsker at arbejde videre med diskrimination

Du kan bede eleverne gennemføre deres egen spørgeskemaundersøgelse for at sætte fokus på omfanget af oplevet diskrimination blandt eleverne på skolen. Inddrag evt. elevernes forældre. Overvej hvilke diskriminationskriterier I vil inddrage (køn, etnicitet, nationalitet, religiøs eller politisk overbevisning, handicap, alder, seksuel orientering). Vurder, om der er forskelle i besvarelserne fordelt på køn, alder, etnicitet eller andre forhold.

Alternativt kan I besøge handicapbarometer.dk, som viser de nyeste tal for, hvordan det går med at opfylde menneskerettighederne for personer med handicap indenfor ti vigtige samfundsområder. I kan for eksempel undersøge, hvor mange der har oplevet at blive diskrimineret ved at gå ind på kategorien Lighed & ikke-diskrimination.

4. Refleksion og opsamling

Afrund øvelsen ved at stille eleverne spørgsmål som:

- Hvad har I lært om henholdsvis faktisk diskrimination (afgjort ved dom eller klagenævn) og oplevet diskrimination?

Kilde

Demokrati fordi (kampagnemateriale fra 2010)

Udarbejdet af Institut for Menneskerettigheder i samarbejde med Integrationsministeriet og Ungdomsbyen

Forfattere: Cecilia Decara og Lone Smidt

Øvelsen er opdateret i 2019

Bilag til lærer: Case og oversigt over diskriminationsbegreber samt Ligebehandlingsnævnets afgørelser

Case: Restaurantbesøget

Fem personer ankommer til en pæn restaurant. Den ene er en blind kvinde med førerhund. Tjeneren peger på et skilt på døren om forbud mod hunde i restauranten og henviser til reglement om hygiejne på spisesteder. Da hunden ikke må komme med ind, beslutter den blinde kvinde at gå sin vej. Selskabet fortsætter uden hende og sætter sig ved et bord. Der gøres plads til en af de andre personer i selskabet, som er kørestolsbruger. Kørestolsbrugeren har en spastisk lammelse og bliver मदet af sin hjælper. Han slubrer, savler lidt og har spasmer. De andre gæster i restauranten føler sig utilpas over at skulle se ham spise. Tjeneren beder selskabet om at sætte sig ved et andet bord i et afsondret lokale, men selskabet afviser at flytte sig. Tjeneren beder dem forlade restauranten, men siger dog, at de ikke behøver at betale for forretten, som de har spist.

Eleverne giver deres umiddelbar respons til casen i plenum.

Svar:

Siden juli 2018 har der været et generelt forbud mod diskrimination på grund af handicap (Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap), der forbyder erhvervsdrivende, uddannelsessteder, offentlige myndigheder og alle andre, der udbyder ydelser til offentligheden, at diskriminere personer på grund af handicap, og der er derfor sandsynligvis tale om diskrimination af både kvinden der er blind, og den person der er kørestolsbruger.

Der er dog først tale om diskrimination eller **faktisk diskrimination**, når en sag er afgjort ved domstolene eller ved et klagenævn. Der ville i første omgang være tale om **oplevet diskrimination**.

Oversigt over udvalgte diskriminationsbegreber i dansk kontekst

Diskrimination er usaglig forskelsbehandling. Usaglig forskelsbehandling betyder, at en person, af grunde som ikke er saglige (dvs. nøgterne og objektive), bliver behandlet ringere end andre personer i en tilsvarende situation. Begrebet omfatter direkte diskrimination, som er forskelsbehandling, der er begrundet i en eller flere af de ulovlige diskriminationsgrunde (fx køn, race/ethnicitet eller handicap), men også forskelsbehandling der ikke er bundet op på disse grunde, men alligevel har en diskriminerende effekt og stiller personer ringere fx på grund af deres køn, ethnicitet eller handicap, såkaldt indirekte diskrimination.

Direkte diskrimination finder sted, når en person på grund af en eller flere diskriminationsgrunde bliver behandlet dårligere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Fx hvis en kvalificeret ansøger til en stilling bliver afvist på grund af handicap, race eller seksuel orientering.

Indirekte diskrimination finder sted, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af fx en bestemt race, hudfarve, religion eller tro ringere end andre i tilsvarende situationer. Den indirekte forskelsbehandling kan dog være lovlig, hvis den pågældende bestemmelse, kriterium eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål – og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Lovlige formål kan på en arbejdsplads fx være hygiejne- eller sikkerhedskrav eller krav om genkendelighed. Ulovlig indirekte forskelsbehandling eller diskrimination kan fx være et beklædningsreglement, der forbyder hovedbeklædning og derved indirekte forbyder religiøs hovedbeklædning såsom en kalot eller et hovedtørklæde, selvom der ikke i det konkrete tilfælde findes en saglig og rimelig begrundelse for et sådant forbud.

Oplevet diskrimination er et menneskes personlige vurdering af, om vedkommende føler sig usagligt forskelsbehandlet, og udtrykker en oplevelse af at blive udsat for usaglig forskelsbehandling i en konkret situation. En oplevelse af diskrimination fører ikke nødvendigvis til, at en retlig vurdering af behandlingen resulterer i statuering af ulovlig forskelsbehandling.

Faktisk diskrimination er diskrimination der konstateres ud fra objektive kriterier, dvs. afgjort ved nævn eller domstole samt fx kvinders lønniveau i forhold til mænd.

Diskriminationsgrunde dækket i lovgivningen

Generelt er lovgivningen om diskriminationsforbuddet indrettet på en måde, så det som udgangspunkt er ulovligt at forskelsbehandle ud fra en eller flere af diskriminationsgrundene. Dog indeholder lovgivningen også en række konkrete undtagelser, hvor det er muligt at forskelsbehandle. Ved disse undtagelser er det et krav, at forskelsbehandlingen har et sagligt formål og ikke går videre end højst nødvendigt. Der findes ikke i dansk lovgivning et generelt forbud mod diskrimination, som omfatter alle diskriminationsgrunde og alle samfundsområder, og beskyttelsen mod diskrimination findes således i en række forskellige love.

Diskriminationsgrunde der er dækket inden for arbejdsmarkedet er race, ethnicitet, hudfarve, national oprindelse, religion, tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og social oprindelse. Det er ligebehandlingsnævnet, der behandler disse sager.

Diskriminationsgrunde der er dækket uden for arbejdsmarkedet. Udenfor arbejdsmarkedet er der et civilretligt forbud mod diskrimination på grund af køn (Lov om ligestilling af kvinder og mænd) samt race og ethnicitet (Lov om etnisk ligebehandling). Siden 2018 har der ligeledes været et generelt forbud mod diskrimination på grund af handicap (Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap), og det er nu muligt at klage til Ligebehandlingsnævnet, hvis man oplever, at man har været udsat for diskrimination

på grund af handicap udenfor arbejdsmarkedet. Hvis diskriminationen sker pga. etnisk oprindelse, race, hudfarve, national oprindelse, tro eller seksuel orientering kan der være tale om en overtrædelse af straffeloven. Det vil sige, at politiet tager sig af anmeldelser, og at det er politiet, som vil vurdere, om sagen skal for en domstol.

Diskriminationsgrunde uden for arbejdsmarkedet, der ikke er direkte beskyttet gennem dansk lov, men som er beskyttet gennem Den Europæiske Menneskerettighedskonvention er religion eller politisk anskuelse. FN's menneskerettighedskonventioner indeholder en generel beskyttelse mod diskrimination - det vil sige, at ingen, ifølge konventionerne, må udsættes for diskrimination, uanset årsag. Den generelle beskyttelse mod diskrimination findes i en international konvention af 16. december 1966 om borgerlige og politiske rettigheder.

Ligebehandlingsnævnets afgørelser

De situationer, der er udleveret til eleverne, stammer fra sager, som Ligebehandlingsnævnet har behandlet. Nedenfor fremgår situationerne samt Ligebehandlingsnævnets afgørelser.

1. En kvinde er ansat som administrationschef i et mindre firma, men mens hun er på barsel, bliver hun opsagt. Firmaet begrundet opsigelsen med, at der er behov for omstruktureringer i firmaet.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet. Det fremgår af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (ligebehandlingsloven), at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af barsel. Ligebehandlingsnævnet vurderer, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagerens barselsorlov ikke var medvirkende årsag til, at klageren blev opsagt fra stillingen som administrationschef hos indklagede. Nævnet har i den forbindelse lagt vægt på, at hovedparten af de arbejdsopgaver, som klageren udførte, fortsat udføres og enten er outsourcet eller overtaget af de øvrige medarbejdere, herunder den nyansatte butikschef. Nævnet har endvidere lagt vægt på, at der ikke er oplysninger om, at indklagede har tilkendegivet utilfredshed med klagers arbejde forud for opsigelsen, og at der således ikke er grundlag for at antage, at afskedigelsen af klageren frem for en anden medarbejder var begrundet i, at klageren ikke var kvalificeret til at udføre arbejdsfunktionen som administrationschef.

2. Der er klaget over, at en café/natklub havde forskellige adgangskrav for kvinder og mænd, idet mænd skulle være 22 år for at komme ind, mens kvinder kunne komme ind, når de var 20 år.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion:

Det fremgår af ligestillingsloven, at ingen må udsætte en person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder blandt andet for alle organisationer og personer, som leverer varer og tjenesteydelser, som er tilgængelige for offentligheden.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Ligebehandlingsnævnet finder, at indklagede har overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling ved at have forskellige adgangskrav for kvinder og mænd. Nævnet har noteret sig indklagedes oplysninger om, at der nu er ens adgangskrav for kvinder og mænd.

3. Klagen drejer sig om en far, der mener sig forskelsbehandlet på grund af køn, fordi kommunen sender breve med indkaldelser til for eksempel tandpleje og sundhedspleje samt breve fra pladsanvisningen kun til barnets mor, selvom der er tale om fælles forældremyndighed, og selvom forældrene bor sammen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion:

Efter ligestillingsloven må en myndighed inden for offentlig forvaltning ikke udsætte en person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt betinget i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Ligebehandlingsnævnet finder, at der er en formodning for, at klageren bliver udsat for indirekte forskelsbehandling i de tilfælde, hvor indklagede stiler breve om blandt andet dagtilbud til moderen, selvom der er fælles forældremyndighed. Nævnet finder, at indklagede har godtgjort, at den pågældende praksis skyldes administrative og tekniske hensyn og ikke køn. Der foreligger derfor ikke indirekte forskelsbehandling i lovens forstand. Ligebehandlingsnævnet tager derfor ikke klagerens påstand til følge.

4. Der er klaget over, at indklagede i forbindelse med en telefonsamtale med klager om et stillingsopslag til en stilling som jurist spurgte, om klager havde en anden etnisk baggrund end dansk, og hvilken accent hun talte med.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion:

Ved forskelsbehandling forstås efter loven 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. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af for eksempel etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation. Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Personer, hvis rettigheder er krænket, kan tilkendes en godtgørelse. Ligebehandlingsnævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af etnicitet ved, at indklagede under telefonsamtalen omkring den opslåede stilling stillede spørgsmål til klagers etniske baggrund og accent. Ligebehandlingsnævnet har ved denne vurdering lagt vægt på, at den omstændighed, at indklagede stillede spørgsmål til klagers etniske baggrund og accent, ikke i sig selv er tilstrækkelig til at formode, at der udøves forskelsbehandling.

5. Der er klaget over, at klager fik afslag på at leje en lejlighed, fordi indklagede ikke ville udleje til ikke-danskere. Klager, der er af mellemøstlig oprindelse, er dansk statsborg og søgte sammen med en ven en lejlighed i Århus. Vennen har et danskklingende navn. Klager kontaktede på baggrund af en annonce indklagede telefonisk, for at forhøre sig om lejligheden. Han kontaktede efterfølgende indklagede på mail, hvor han oplyste sit og sin vens fulde navn.

Indklagede skrev herefter tilbage, at hun kun ville udleje til danskere, og at hun havde troet, at klager var fra Færøerne. Indklagede anførte videre, at alle lejlighederne i ejendommen var ejerlejligheder, og at hun derfor ikke overfor de andre ejere kunne udleje til ikke-danskere, da hun ikke ville risikere ubehageligheder.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion: Ligebehandlingsnævnet finder, at indklagedes udlejning af lejligheden var omfattet af lov om etnisk ligebehandling. Loven forpligter også private ikke-erhvervsdrivende, når de udlejer fast ejendom i form af en lejlighed gennem offentlig annoncering. Efter lov om etnisk ligebehandling må ingen udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af vedkommendes eller en tredjemands race eller etniske oprindelse. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Nævnet vurderer, at klager har været udsat for direkte forskelsbehandling på grund af hans etniske oprindelse, idet indklagede afviste at udleje en lejlighed til ham, alene fordi hun på baggrund af hans navn antog, at han ikke var etnisk dansker, og fordi hun ikke ønskede at leje ud til "ikke-danskere".

6. En café tilbød rabat til de kvindelige gæster, der deltog i et debatarrangement afholdt på Kvindernes Internationale Kampdag. Det fremgår af en annonce i en lokalavis, at der inviteredes til debat om 100 års kvindekamp, barselsorlov, karriere, mødre og moderne livsstil på en café. Arrangementet var åbent for alle, men det fremgik af annoncen, at caféen gav 10 procent rabat på dagen til alle kvinder.

Det fremgår af lov om ligestilling af kvinder og mænd, at det er i strid med loven at forskelsbehandle en person på grund af køn. Forbuddet gælder for enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for den offentlige forvaltning og almen virksomhed og myndigheder og organisationer og alle personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden inden for både den offentlige og den private sektor. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Det er Ligebehandlingsnævnets vurdering, at der er skabt en formodning for forskelsbehandling ved, at indklagede udelukkende tilbød rabat til de kvindelige gæster. Det er herefter indklagede, der skal bevise, at princippet om ligebehandling ikke var tilsidesat. Ligebehandlingsnævnet finder ikke, at indklagede ved sin forklaring om baggrunden for rabatordningen har tilbagevist formodningen om forskelsbehandling.

Bilag til elever: Oversigt over diskriminationsbegreber og cases fra Ligebehandlingsnævnet

Udvalgte diskriminationsbegreber i en dansk kontekst

Diskrimination er usaglig forskelsbehandling. Usaglig forskelsbehandling betyder, at en person, af grunde som ikke er saglige (dvs. nøgterne og objektive), bliver behandlet ringere end andre personer i en tilsvarende situation. Begrebet omfatter direkte diskrimination, som er forskelsbehandling, der er begrundet i en eller flere af de ulovlige diskriminationsgrunde (fx køn, race/ethnicitet eller handicap), men også forskelsbehandling der ikke er bundet op på disse grunde, men alligevel har en diskriminerende effekt og stiller personer ringere fx på grund af deres køn, ethnicitet eller handicap, såkaldt indirekte diskrimination.

Direkte diskrimination finder sted, når en person på grund af en eller flere diskriminationsgrunde bliver behandlet dårligere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Fx hvis en kvalificeret ansøger til en stilling bliver afvist på grund af handicap, race eller seksuel orientering.

Indirekte diskrimination finder sted, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af fx en bestemt race, hudfarve, religion eller tro ringere end andre i tilsvarende situationer. Den indirekte forskelsbehandling kan dog være lovlig, hvis den pågældende bestemmelse, kriterium eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål – og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Lovlige formål kan på en arbejdsplads fx være hygiejne- eller sikkerhedskrav eller krav om genkendelighed. Ulovlig indirekte forskelsbehandling eller diskrimination kan fx være et beklædningsreglement, der forbyder hovedbeklædning og derved indirekte forbyder religiøs hovedbeklædning såsom en kalot eller et hovedtørklæde, selvom der ikke i det konkrete tilfælde findes en saglig og rimelig begrundelse for et sådant forbud.

Oplevet diskrimination er folks personlige vurdering af, om de føler sig usagligt forskelsbehandlet, og udtrykker en oplevelse af at blive udsat for usaglig forskelsbehandling i en konkret situation. En oplevelse af diskrimination fører ikke nødvendigvis til, at en retlig vurdering af behandlingen resulterer i statuering af ulovlig forskelsbehandling.

Faktisk diskrimination er diskrimination der konstateres ud fra objektive kriterier, dvs. afgjort ved nævn eller domstole samt fx kvinders lønniveau i forhold til mænd.

Nedenfor fremgår en række situationer, der stammer fra sager, som er behandlet i ligebehandlingsnævnet. Hvordan ville I selv afgøre de følgende situationer?

Cases fra Ligebehandlingsnævnet

Mener I, at der er tale om diskrimination?

- Hvis ja, er der så tale om direkte diskrimination eller indirekte diskrimination?

1. En kvinde er ansat som administrationschef i et mindre firma, men mens hun er på barsel, bliver hun opsagt. Firmaet begrundet opsigelsen med, at der er behov for omstruktureringer i firmaet.
2. På en natklub er der forskellige alderskrav for mænd og kvinder. Kvinder skal kun være 20 år, mens mænd skal være 22 år for at komme ind.
3. I Vinnerup kommune sender forvaltningen kun brev til moderen, når de har en vuggestueplads til hendes barn, på trods af at forældrene har fælles forældremyndighed og bor sammen.
4. En kvinde har set et stillingsopslag, hvor der søges en jurist. Hun ringer til institutionen for at høre mere om stillingen. I samtalen bliver hun spurgt ind til hendes accent og etniske baggrund.
5. Et vennepar, Søren og Ahmed, skal begge starte på Universitetet efter sommerferien og leder derfor efter en lejlighed, de kan dele. De finder efter noget tid en annonce og kontakter udlejerens. Udlejeren beder dem herefter om at skrive en mail med deres fulde navne m.m. Efter udlejerens har modtaget denne mail, vender hun tilbage og afviser muligheden for, at de kan leje lejligheden, fordi hun ikke lejer ud til ikke-danskere, da hun ikke vil risikere ubehageligheder.
6. Den 8. marts, på kvindernes kampdag, vælger en café at markere dagen med at tilbyde alle kvindelige kunder 10 % rabat på alle varer.