

# Årsberetning 2009



Ligebehandlings-  
nævnet



## ÅRSBERETNING 2009 FOR LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

1. FORORD – ET NÆVN BLIVER TIL	2
2. FRA KLAGE TIL AFGØRELSE	4
3. LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS MULIGHEDER – OG BEGRÆNSNINGER	7
4. KENDER DU LIGEBEHANDLINGSNÆVNET?	10
5. VERDEN OMKRING OS – DET INTERNATIONALE SAMARBEJDE	12
6. AFSKEDIGELSE UNDER GRAVIDITET, BARSEL, FÆDREORLOV MV.	14
7. LIGELØN	17
8. PRISFORSKELLE – NY PRAKSIS MED HENSYN TIL GODTGØRELSESNIVEAU	20
9. NÅR KLAGEN MÅ AFVISES – MODSTRIDENDE FORKLARINGER OG MANGLENDE DOKUMENTATION – ET SÆRLIGT PROBLEM I SAGER OM DISKRIMINATION PÅ GRUND AF RACE OG ETNICITET	22
10. ALDER OG HANDICAP	24
11. STATISTIK	27
12. RESUMÉ AF DE 64 SAGER AFGJORT AF NÆVNET	28
13. LOVE MV.	34



## 1. FORORD - ET NÆVN BLIVER TIL

Ved formanden, landsdommer Tuk Bagger

En årsberetning gør status over et afsluttet år. For Ligebehandlingsnævnet var 2009 et ganske særligt år, fordi det var nævnets første. Der har ikke i Danmark før 2009 eksisteret et nævn, som behandler sager om alle de EU-retlige diskriminationsgrunde.

Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt nævn, som består af en formand og to næstformænd, der alle skal være dommere, samt ni juridiske nævnsmedlemmer, der har særlig viden om forholdene på arbejdsmarkedet og om ligebehandlingslovene.

### FORMANDEN

Landsdommer Tuk Bagger

### NÆSTFORMAND

Dommer Mikael Kragh

### NÆSTFORMAND

Dommer Finn Hargaard

### MEDLEMMER

Professor Ruth Nielsen

Advokat Morten Ulrich

Professor Hanne Petersen

Professor Linda Nielsen

Tidligere dommer ved EF-domstolen, professor,  
dr. jur. Claus Gulmann

Advokat Gunnar Homann

Tidligere arbejdsretschef Einar Edelberg

Advokat Anne Kathrine Schøn

Advokat Birgit Gylling Andersen

Før 2009 blev sager om ligestilling mellem kønnene behandlet i Ligestillingsnævnet og sager om forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse i Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling. Med oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet blev Ligestillingsnævnet og Klagekomitéen nedlagt, og sagsområderne overført til Ligebehandlingsnævnet. Samtidig blev der som noget nyt mulighed for at klage over diskrimination på grund af alder, handicap, seksuel orientering, politisk anskuelse, social og national oprindelse og religion eller tro indenfor arbejdsmarkedet.

Ligebehandlingsnævnet startede den 1. januar 2009 med at overtage 30 sager fra Klagekomitéen og Ligestillingsnævnet og modtog i løbet af året 200 sager. Sagerne kom i en jævn strøm over året. De fleste drejede sig om kønsdiskrimination, og der kom også en del sager vedrørende etnicitet. På området for de øvrige diskriminationsgrunde kom der klager om diskrimination på grund af alder og handicap. Sekretariatet har ikke i 2009 modtaget klager over forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, politisk anskuelse, social og national oprindelse eller religion og tro.

I 2009 har sekretariatet afsluttet i alt 70 sager, heraf 22 sager, som er egentlige sekretariatsmæssige afgørelser med klagemulighed til nævnet. 33 sager blev henlagt. Årsagen hertil kunne være, at klagen var for diffus, eller at klager ikke svarede på nævnets breve, men det kunne også skyldes, at klager ikke ønskede

at videreføre sagen. Endelig bortfaldt 15 sager på grund af opfyldelse, forlig mv.

Ligebehandlingsnævnet har i løbet af året afholdt 16 møder; 7 om køn, 6 om etnicitet, og 3 om de øvrige forskelsbehandlingsgrunde. I nævnsmøderne deltager én af formændene. Foruden formanden skal to nævnsmedlemmer deltage i møderne, og begge køn skal være repræsenteret. Formændene har fordelt diskriminationsområderne mellem sig, således at én primært behandler kønsdiskriminationsområdet, én primært området for diskrimination på grund af race og etnicitet og én primært de diskriminationsområder, der vedrører alder, handicap, seksuel orientering, politisk anskuelse, social og national oprindelse, religion og tro.

På tilsvarende måde har medlemmerne deres primære tilknytning til hvert af områderne, således at tre medlemmer primært er knyttet til eksempelvis køns-  
ligestillingsområdet og deltager i disse nævnsmøder på skift. For at skabe sammenhæng og kontinuitet i afgørelserne inden for de forskellige forskelsbehandlingsgrunde har arbejdet imidlertid været tilrettelagt således, at flere af nævnsmedlemmerne har deltaget i møder på flere forskellige områder.

Nævnet har i 2009 afgjort 64 sager i alt; 32 om køn, 22 om etnicitet og 10 om de øvrige diskriminationsgrunde, dvs. 2 om handicap og 8 om alder.

Klager fik medhold i 34 sager; heraf 22 om køn, 4 om etnicitet og 8 om alder. Nævnet har således afgjort flest sager om køn, og i ca. 1/3 af sagerne har klageren fået medhold. De sager, nævnet har afgjort om alder, er i alle tilfælde afgjort i klagerens favør. Det skal dog nævnes, at 6 af sagerne vedrørte piloter fra samme luftfartsselskab, som alle blev afskediget på grund af alder.

Nævnet gav godtgørelse i 16 sager. 2 sager drejede sig om ligeløn, 6 drejede sig om uretmæssig afskedigelse på grund af barsel, og 1 sag vedrørte prisfor-

skelle mellem mænd og kvinder. 7 af sagerne drejede sig om afskedigelse på grund af alder.

I alt 7 af de sager, som nævnet afgjorde i 2009, er på klagers anmodning overgået til domstolene, da indklagede ikke har efterlevet nævnets afgørelse og udbetalt godtgørelse til klager.

Ligebehandlingsnævnet er første og eneste administrative instans, og sagsoplysningen påhviler derfor sekretariatet. Mange sager er komplekse, og der er derfor ofte en del skriftvekslinger mellem parterne. I 2009 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid 7 måneder. Det vil efter nu et års erfaring formentlig være realistisk at forvente en sagsbehandlingstid på mellem 7 og 9 måneder, idet det tager tid at få sagerne tilstrækkeligt oplyst.

Foruden sagsbehandling har sekretariatet og nævnet påtaget sig den opgave at gøre omverdenen opmærksom på det nye nævn og dets muligheder. Vi har derfor i løbet af foråret og sommeren 2009 haft en række uformelle møder med NGO'er, interesseorganisationer mv. Vi har ligeledes arbejdet ihærdigt med vores nye hjemmeside. Vi har skrevet nyhedsbreve, og vi har deltaget i interviews med pressen.

Vi har med tilfredshed kunnet konstatere, at nævnets arbejde har haft en del bevågenhed i medierne. Vi har også gjort forarbejdet til den pjeces, som udkom i januar 2010. Endelig har vi holdt foredrag om nævnet, når vi er blevet opfordret dertil. Ligesom vi sidst men ikke mindst har taget vores første skridt ind på den internationale scene med deltagelse i forskellige netværk på området såvel inden for nordisk samarbejde som i EU-sammenhæng.

Vi er således stolte af at kunne sige, at vi i sekretariatet og nævnet er kommet godt fra kaj. Kursen er lagt, og den vil vi følge i det kommende år. Rapportens enkelte afsnit indeholder en mere detaljeret kommentar til de emner, der kort er opridset ovenfor. Læseren ønskes hermed god fornøjelse!



## 2. FRA KLAGE TIL AFGØRELSE

Ved fuldmægtig Julie Søndergaard Harder

### SEKRETARIATET

Ligebehandlingsnævnet bistås af et sekretariat, som har til huse i Ankestyrelsen. Sekretariatet har til opgave at forberede de sager, vi modtager til nævns-møderne. Sekretariatet yder også telefonisk hjælp og rådgivning om, hvordan man indbringer en klage til nævnet og om nævnets praksis. Hertil kommer, at sekretariatet besvarer generelle spørgsmål fra offentlige myndigheder og interessenter. Det drejer sig om bidrag til svar på Folketingsspørgsmål, høringssvar til offentlige udvalg og arbejdsgrupper og forespørgsler fra interessenter.

### BEHOVET FOR OPLYSNINGER

Når sekretariatet modtager en klage, undersøger vi, om klagen indeholder de oplysninger, der er nødvendige, for at sagsbehandlingen kan gå i gang. Mangler

der oplysninger, eller skal klagen præciseres, kontakter sekretariatet klager.

Drejer klagen sig om forhold på arbejdsmarkedet, for eksempel afskedigelse i forbindelse med graviditet, undersøger sekretariatet, om klager er medlem af en fagforening, og i givet fald anmoder vi om dokumentation, for at sagen ikke bliver behandlet i det fagretlige system.

Sekretariatet vil også påse, at den administrative klageadgang er udnyttet. Det er en betingelse, for at Ligebehandlingsnævnet kan behandle sagen, at den administrative klageadgang er udnyttet, og at sagen ikke verserer ved domstolene.

### SAGSBEHANDLINGEN

Ligebehandlingsnævnet er et administrativt klageorgan, der arbejder efter forvaltningsloven og dens principper. Nævnet er første og eneste administrative klagemulighed på ligebehandlingsområdet. Det betyder, at sekretariatet står for al sagsoplysning. Sekretariatet bruger mange kræfter på at oplyse sagerne bedst muligt ved skriftlige og telefoniske henvendelser og på efterfølgende at foretage partshøring af de indkomne oplysninger.

Enhver kan gratis klage til Ligebehandlingsnævnet. Nævnet har mange forskellige interessenter fra lægfolk, NGO'er og fagforeninger til advokater.

### FØLGENDE OPLYSNINGER ER SOM MINIMUM NØDVENDIGE FOR, AT VI KAN BEHANDLE EN KLAGE:

- Personlige oplysninger
- Kontaktoplysninger
- Hvem eller hvad, der bliver klaget over
- Kontaktoplysninger på den, der bliver klaget over
- Redegørelse for hvorfor, der bliver klaget
- Hvilke eventuelle dokumenter, der bliver vedlagt og hvorfor
- Hvad klageren ønsker at opnå hos Ligebehandlingsnævnet

Den meget brogede skare af interessenter og de meget forskellige sagsområder medfører, at sagsbehandlingen er meget varieret. Nogle sager kræver, at sekretariatet telefonisk og skriftligt gør et stort arbejde for at få sagen tilstrækkeligt oplyst, i andre sager er parterne så skrivelystne, at sekretariatet til sidst må meddele, at sagen nu er tilstrækkeligt oplyst. Tidsforbruget ved forberedelsen af sagerne er derfor meget forskelligt, og sagsbehandlingstiden dermed også varieret.

Det samme gælder sagernes juridiske kompleksitet, der også er meget varieret. Ligebehandlingslovgivningen involverer i mange tilfælde mange forskellige juridiske områder så som arbejdsret, aftaleret, konkursret, forældremyndighed og sociallovgivning.

Navnlig klager over forskelsbehandling på grund af etnicitet kan virke diffuse, når de indbringes for sekretariatet, og det bliver så sekretariatets opgave at søge en klage tilstrækkeligt konkretiseret og dokumenteret til, at sagen kan behandles af nævnet. I disse sager er bevis og dokumentation den vanskeligste knast. Hertil kommer, at praksis på området er begrænset.

I kønssager fylder sager om opsigelse på grund af graviditet, barsel, forældreorlov mv. en del, og der findes mange varianter på området. Sagerne er typisk faktatunge, og sekretariatet har konstateret, at såvel klager som indklagede ofte er repræsenteret af professionelle hjælpere.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for de sager, Ligebehandlingsnævnet afsluttede i 2009, var ca. 7 måneder.

Hvis sekretariatet vurderer, at Ligebehandlingsnævnet kan behandle klagen, bliver klagen sendt i høring hos den indklagede. Klager får efterfølgende mulighed for at kommentere på indklagedes bemærkninger. En sag er typisk i høring hos sagens parter to gange.

Sekretariatet går herefter i gang med den egentlige behandling af klagen. Vi undersøger først, om sagen er tilstrækkeligt oplyst. Er det tilfældet, udarbejder sekretariatet et udkast til afgørelse, som forelægges formanden. Sekretariatet sender herefter det endelige udkast til deltagerne på nævnsmødet.

Det er muligt for klager at kalde sin klage tilbage helt frem, til nævnet træffer afgørelse, for eksempel hvis klager ikke længere ønsker at forfølge klagen, eller hvis parterne har indgået forlig.

### SEKRETARIATSMÆSSIG AFVISNING

Sekretariatet kan afvise at behandle en klage, hvis den ikke skønnes at være egnet til at blive behandlet i nævnet. Det kan eksempelvis være, at klagen kræver afhøring af vidner. Vidneførsel kan ikke finde sted for nævnet. Sekretariatets afvisning kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet.

Sekretariatet kan også afvise at behandle klagen, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke vil blive givet medhold i sagen. Det er eksempelvis sket i et tilfælde, hvor der blev klaget over, at kvinder ikke har værnepligt. Der er her tale om et område, der falder uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence.

Forud for en afvisning eller en henlæggelse af en sag vil der dog ofte have været en del brevvekslinger.

#### I 2009 AFVISTE SEKRETARIATET 70 SAGER:

- 22 ved afgørelse med klagemulighed til nævnet
- 33 blev henlagt, da klagen var for diffus, og da klager ikke svarede på sekretariatets anmodning om at uddybe klagen eller ikke ønskede at videreføre klagen
- 15 bortfaldt på grund af, at det påklagede forhold blev opfyldt, der blev indgået forlig med videre

## LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS FORRETNINGSORDEN

**§ 11.** Sekretariatet kan beslutte at afvise sager, der ikke skønnes egnet til nævnsbehandling, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 5, stk. 4. Afgørelsen om afvisning skal være ledsaget af en begrundelse og klagevejledning.

Stk. 2. Afgørelsen om afvisning kan indbringes for nævnet inden for en frist af 4 uger efter, at klager har fået meddelelse om afgørelsen.

**§ 12.** Sekretariatet kan træffe afgørelse om afvisning af klager, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klager medhold i sagen. Afgørelsen herom skal være ledsaget af en begrundelse.

Stk. 2. Afgørelsen kan indbringes for nævnet inden for en frist af 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen.

## LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS MØDER

Nævnets afgørelser bliver truffet på et møde, hvor der deltager en formand, der er dommer, og to nævnsmedlemmer. Hvis der er tale om en principiel sag, kan formanden beslutte, at der skal deltage fire nævnsmedlemmer. Der har i 2009 været et principielt nævnsmøde i en sag, hvor nævnet skulle tage stilling til fortolkningen af handicapbegrebet. Sagen er nærmere omtalt i afsnittet om alder og handicap.

Herudover deltager uden stemmeret de medarbejdere fra sekretariatet, der har arbejdet med de sager, som skal afgøres på mødet. Mødet er ikke offentligt, og hverken parter eller repræsentanter kan deltage på mødet.

Ligebehandlingsnævnet træffer afgørelse på skriftligt grundlag. Det er således ikke muligt at afhøre vidner eller lade parterne afgive mundtlig forklaring for nævnet.

Mødedeltagerne har i god tid inden mødet fået fremsendt sagerne, som bliver diskuteret grundigt på mødet. Hvis mødedeltagerne ikke kan opnå enighed om et resultat, er der mulighed for at afgive dissens. I 2009 blev der afgivet dissens i fem sager.

Ligebehandlingsnævnet har afholdt 16 møder i 2009.

## LIGEBEHANDLINGSNÆVNET AFGJORDE 64 SAGER, HERAF:

- 32 om køn
- 22 om etnicitet
- 10 om alder og handicap

## KLAGER FIK MEDHOLD I 34 SAGER, HERAF:

- 22 om køn
- 4 om etnicitet
- 8 om alder

## HVIS NÆVNETS AFGØRELSE IKKE EFTERLEVES

Nævnets afgørelse er bindende for parterne, men afgørelsen kan ikke fuldbyrdes ved fogedretten. Ligebehandlingsnævnet vil derfor gratis indbringe sagen for domstolene, på opfordring fra klager, hvis indklagede ikke efterlever nævnets afgørelse.

Der verserer 7 sager ved domstolene, som Ligebehandlingsnævnet har truffet afgørelse i.

Alle nævnets afgørelser bliver offentliggjort på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside i anonymiseret form.





### 3. LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS MULIGHEDER - OG BEGRÆNSNINGER

Ved fuldmægtig Lene Mathiesen

#### BEHANDLER KLAGESAGER

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over, at en lønmodtager eller jobansøger er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Nævnet behandler også klager over forskelsbehandling på grund af køn eller race og etnisk oprindelse uden for arbejdsmarkedet.

De sager om forskelsbehandling på grund af køn uden for arbejdsmarkedet, som nævnet har modtaget indtil videre, har typisk handlet om prisforskelle i nattelivet.

Når det drejer sig om forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse uden for arbejdsmarkedet, er billedet mere broget. Nævnet har i 2009 blandt andet behandlet klager over billån, oprettelse af bredbånd/telefonabonnement, sikkerhedstjek i lufthavne og leje af forsamlingshus til et pakistansk bryllup.

Reglerne om forbud mod forskelsbehandling fremgår af otte forskellige love, som er nævnt direkte i loven om Ligebehandlingsnævnet.

Herudover kan nævnet behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder forbud om forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion

eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, eller national, social eller etnisk oprindelse. Nævnet kan kun behandle spørgsmål om brud på overenskomster, hvis lønmodtagerens faglige organisation ikke ønsker at få sagen behandlet fagretligt. Nævnet har endnu ikke behandlet en sag om brud på kollektive overenskomster.

#### SKAL HAVE EN KLAGE UDEFRA

For at Ligebehandlingsnævnet kan tage stilling til, om der er tale om ulovlig forskelsbehandling, skal den person, der i det konkrete tilfælde føler sig forskelsbehandlet, klage til nævnet. Sagen kan også indbringes for nævnet af for eksempel en fagforening eller en interesseorganisation, der har fuldmagt fra forurettede til at klage til nævnet.

Advokater, fagforeninger og Dokumentations- og Rådgivningscenteret om Racediskrimination har ført en del af sagerne i nævnet. Der var således fuldmagtshavere i lidt mere end 1/3 af de sager, som nævnet afgjorde i 2009.

Det skal dog understreges, at en person, der mener sig udsat for forskelsbehandling, selv kan indbringe sagen for nævnet. Nævnets sekretariat kan vejlede klager om udfyldelse af klageskema, om hvilke dokumenter der kan vedlægges klagen og eventuelle andre spørgsmål. Nævnets sekretariat vil i alle tilfælde oplyse sagen og indhente de oplysninger, der er nødvendige for, at nævnet kan tage stilling til klagen.



Ligebehandlingsnævnet er en domstolslignende myndighed, og nævnet har ikke af lovgiver fået kompetence til at tage sager op af egen drift. Nævnet kan derfor ikke på eget initiativ undersøge omstændigheder og forhold i samfundet, hvor der muligvis finder forskelsbehandling sted.

Nævnet er således afhængig af at modtage klager ude fra for at kunne fastlægge en praksis på området.

### BEHANDLER KLAGEN GRATIS

Det er gratis at klage til Ligebehandlingsnævnet. Ønsker klager en advokat til at føre sagen for nævnet, må klager selv dække omkostningerne.

### KAN TAGE STILLING TIL, OM FORBUDET MOD FORSKELSBEHANDLING ER OVERTRÅDT

Ligebehandlingsnævnet tager i afgørelsen stilling til, om lovgivningens forbud mod forskelsbehandling er overtrådt.

### KAN TILKENDE GODTGØRELSE OG PROCESRENTER

Nævnet kan tilkende godtgørelse og i visse tilfælde underkende en afskedigelse.

Nævnet har ikke indtil videre underkendt afskedigelser, men har i 13 sager tilkendt godtgørelse for uberettiget opsigelse på grund af barsel eller alder. Nævnet har her tilkendt godtgørelser svarende til 6-9 måneders løn. I 2 sager om ligeløn har nævnet truffet afgørelse om, at klager havde krav på et beløb svarende til forskellen mellem den løn, som de kvindelige og de mandlige ansatte havde fået udbetalt. Nævnet har desuden i et enkelt tilfælde tilkendt godtgørelse svarende til prisforskellen for mænd og kvinder på et diskotek.

I de sager, hvor nævnet i 2009 har tilkendt godtgørelse for uberettiget opsigelse, er det på et efterfølgende nævnmøde i 2010 besluttet, at klagerne har ret til procesrenter. Det vil fremover være nævnets

praksis, at der i alle sager, hvor der tilkendes godtgørelse, vil være ret til renter fra det tidspunkt, hvor sagen bliver indbragt for nævnet.

### KAN AFVISE EN KLAGE

Nævnet kan - eventuelt ved en sekretariatsmæssig afgørelse - beslutte at afvise en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold.

Dette kan for eksempel være tilfældet, hvis klagen handler om forhold, hvor den retlige regulering om diskrimination falder uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence, og hvor der ikke efter EU-retten er forbud mod direkte eller indirekte diskrimination.

I 2009 har nævnet på denne baggrund afvist en klage over, at kun mænd bliver indkaldt til Forsvarets Dag. Nævnet har også afvist at behandle en klage over, at et barn af en udenlandsk kvinde og en dansk mand ikke automatisk får dansk statsborgerskab.

I 2009 blev der også afvist en række sager, som ikke skønnedes egnet til behandling i nævnet, fordi en afgørelse af, om klageren havde været udsat for ulovlig forskelsbehandling, ville forudsætte en egentlig bevisførelse, herunder mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Nævnet behandler klager på skriftligt grundlag, og der er ikke mulighed for, at parterne og eventuelle vidner kan afgive mundtlig forklaring for nævnet. Sådanne sager må i givet fald afgøres ved domstolene.

Ligebehandlingsnævnets forretningsorden giver i øvrigt mulighed for, at nævnets sekretariat kan afvise sager, der ikke skønnes egnet til nævnetsbehandling, eller hvor det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen. Sekretariatets afgørelse om at afvise en sag kan ankes til nævnet.

## KAN GRATIS FÅ SAGEN PRØVET VED DOMSTOLENE

Ligebehandlingsnævnets afgørelser er endelige og bindende, men kan indbringes for domstolene.

Hvis nævnet har givet klager medhold, men modparten ikke efterlever afgørelsen og for eksempel ikke udbetaler en tilkendt godtgørelse, kan klager bede nævnet om at indbringe sagen for domstolene. Det bliver hermed gratis for klager at få sagen behandlet i retten.

Det er klager, der skal tage initiativ til at få sagen indbragt for retten. Nævnet kan ikke selv sende en sag videre til behandling ved retten, og nævnet har ikke mulighed for at følge op på, om de afgørelser, der bliver truffet af nævnet, nu også bliver efterlevet.



## 4. KENDER DU LIGEBEHANDLINGSNÆVNET?

Ved fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Siden Ligebehandlingsnævnets start den 1. januar 2009 har formandskabet og sekretariatet arbejdet målrettet med at få udbredt kendskabet til nævnet i almindelighed, og til hvilke sager nævnet kan behandle i særdeleshed.

I efteråret 2008, før sekretariatet overtog de første sager fra Klagekomitéen og Ligestillingsnævnet, begyndte vi at udforme en midlertidig hjemmeside, som skulle fortælle om nævnet og indeholde helt praktiske oplysninger, om hvem vi er, hvilke sager vi kan behandle, hvordan man kan klage, klageskema, mv.

I det første år har hjemmesiden været vores udstillingsvindue til omverdenen, her har vi løbende offentliggjort de afgørelser, som nævnet har truffet, og her har vi formidlet nyhedsbreve.

Vi har fra starten i formandskab og sekretariat arbejdet ihærdigt på at tilpasse vores sprog til det medie og den målgruppe, som vi skal kommunikere med. Arbejdet i nævn og sekretariat indebærer kommunikation med mange forskellige modtagere, fra klagere, der har svært ved at tale og forstå dansk, til ansatte i fagforeninger og advokater med specialviden om diskrimination. Det sprog, vi bruger, skal være forståeligt for alle, men samtidig tilpas juridisk, velargumenteret og fyldestgørende.

Vi har valgt, at sproget på hjemmesiden skal være enkelt og let at forstå, uden lange sætninger og komplicerede forklaringer. I vores nyhedsbreve tilstræber

vi at fremstille de sager, vi refererer, som forhåbentlig interessante historier fra det virkelige liv.

Vi bestræber os på at gøre vores afgørelser korte og letlæselige. Derfor har vi også valgt at placere lovhenvisninger bagerst i afgørelsen.

### HJEMMESIDE & DATABASE

Vi har fra 1. januar 2010 fået en ny hjemmeside **[www.ligebehandlingsnævnet.dk](http://www.ligebehandlingsnævnet.dk)**. Hjemmesiden giver let tilgængelig information om, hvilke former for forskelsbehandling nævnet kan behandle, hvordan man klager, og hvordan man kontakter nævnet. Indholdet på siden er opdelt, så det er nemt at gå direkte til det emne, man er interesseret i. Vi har i forhold til hjemmesidens visuelle udformning lagt vægt på at få en markant grafisk linje, så vi hurtigt opnår genkendelighed hos vores faste brugere. Vi har også lagt vægt på, at sagerne handler om mennesker, og det har vi ønsket at understrege i hjemmesidens design.

På hjemmesiden er der desuden adgang til en database, hvor alle de afgørelser, der træffes af nævnet, findes i anonymiseret form. Med databasen har brugerne fået en let adgang til at søge i nævnets afgørelser. I løbet af sommeren 2010 er alle afgørelser fra det tidligere Ligestillingsnævn og fra Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling lagt ind i databasen.

### NYHEDSBREV

Der er kommet 4 nyhedsbreve fra Ligebehandlings-

nævnet i 2009. De bliver automatisk sendt til alle, der abonnerer på nyhedsbrevet. Formålet med brevene er at formidle nævnets afgørelser i en form, som er lettere og mere journalistisk end selve afgørelserne, så kendskabet til nævnets afgørelser øges. Vi forventer, at der også fremover vil blive udsendt mindst et nyhedsbrev i kvartalet. Der er i øjeblikket mere end 1.500 abonnenter på nyhedsbrevene. Tilmelding kan ske på hjemmesiden.

### **PJECE**

Der er i 2009 skrevet og trykt en pjecce, der præsenterer Ligebehandlingsnævnet. Formålet med pjecen er særligt at udbrede kendskabet til Ligebehandlingsnævnet i befolkningen. Den er i begyndelsen af 2010 sendt ud til kommuner, biblioteker, politi, NGO'er, faglige organisationer mv. Pjecen kan bestilles på hjemmesiden. Det er planen, at pjecen skal oversættes til flere sprog i løbet af 2010.

### **MEDIER**

Ligebehandlingsnævnets nyhedsbreve sendes til Ritzau med henblik på at udbrede kendskabet til interessante sager eller problemstillinger via medierne og for at påvirke samfundet til at overholde diskriminationslovene.

Der har i forbindelse med de udsendte nyhedsbreve været en ganske positiv og relativt omfattende omtale af nævnet og de omtalte afgørelser, navnlig i de skriftlige medier. Der har også været nogen omtale i pressen af sager, som ikke er udsendt i nyhedsbreve. De har fundet vej til medierne gennem sagens parter, som har henvendt sig til pressen.

Endelig har nævnets formand deltaget i flere interviews med radio, tv, aviser og fagblade.

### **MØDER MED NGO'ER, INTERESSETER MV.**

Sekretariatet har i løbet af 2009 haft en række uformelle møder med NGO'er og interessenter, for eksempel Institut for Menneskerettigheder, Kvininfo, Kvinderådet, Dansk Handicap Forbund, Dokumenta-

tions- og Rådgivningscentret om Racediskrimination, Borgerrådgivningen i Københavns Kommune, Muslimernes Fællesråd, Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske, Ældresagen m.fl.

### **FOREDRAG**

Sekretariatet har sidst men ikke mindst holdt en række foredrag om nævnet, og de afgørelser nævnet har truffet. Formålet hermed har været at udbrede kendskabet til nævnets arbejde og komme i dialog med interesserede, for eksempel fagforeninger.



## 5. VERDEN OMKRING OS - DET INTERNATIONALE SAMARBEJDE

Ved fuldmægtig Ellen Bleeg

De love, der danner grundlag for Ligebehandlingsnævnets afgørelser, er alle baseret på EU-direktiver. Fortolkningen af de nationale love om forskelsbehandling må derfor ske i samspil med EU-retten, og det er vigtigt, at vi i vores daglige arbejde holder os det EU-retlige aspekt for øje. Vi finder det derfor væsentligt at vende blikket ud over landets grænser og søge inspiration og viden i de øvrige EU-lande samt i vores nordiske nabolande.

Sekretariatet og formandskabet har i det forgangne år deltaget i følgende fora:

### EQUINET

EQUINET er et netværk af europæiske ligebehandlingsorganer, der i skrivende stund består af 32 organisationer fra 29 lande i Europa. Netværket har base i Bruxelles.

Ligebehandlingsnævnet deltog for første gang i efteråret 2009 i det årlige fællesmøde i EQUINET. På mødet blev Ligebehandlingsnævnet optaget som fulgyldigt medlem af EQUINET.

Netværket arbejder for at styrke den fælles indsats mod diskrimination på tværs af de europæiske lande. Formålet med netværket er at hjælpe nationale ligebehandlingsorganer med at opfylde deres rolle ved at etablere en platform for udveksling af juridisk ekspertise, håndhævelse af reglerne, udvikling af "best practice" og videreuddannelse indenfor området. Endelig fungerer netværket også som et ankerpunkt

for dialogen med EU-institutionerne, herunder særligt Kommissionen. Netværket er i den forbindelse også sat i verden for at lægge pres på politikerne for at sikre de nødvendige ressourcer til bekæmpelsen af diskrimination.

De fleste af EQUINETs medlemmer har et bredere mandat end det danske Ligebehandlingsnævn. De kan tage sager op af egen drift og fungerer som en form for national vagthund. Ligebehandlingsnævnet kan ikke tage sager op af egen drift, men er snarere et domstolslignende organ, der træffer afgørelser om krænkelser og eventuel betaling af godtgørelse.

Det vil derfor være af særlig interesse for Ligebehandlingsnævnet at følge den del af samarbejdet, der vedrører den juridiske fortolkning af direktiverne og udviklingen af "best practice". Ligebehandlingsnævnet er blevet en del af den arbejdsgruppe, der netop arbejder med dette område. Nævnet deltog i efteråret 2009 i et enkelt møde, hvor fokus gik på diskussionen af 3 konkrete sager, der var blevet fremlagt. Særlig relevant bliver det også for Ligebehandlingsnævnet at deltage i de forskellige former for juridiske uddannelses tilbud, der fremover udbydes af EQUINET.

### NORDISK OMBUD

Ligebehandlingsnævnet har i 2009 deltaget i et fælles nordisk møde i Grønland mellem de forskellige ligebehandlingsombud og ligestillingsorganer i Norden. Under mødet fortalte de enkelte lande om

deres respektive institutioner på området, og hvilke arbejdsopgaver, de udfører. Mødet gav også en mulighed for gensidig information om de områder, der har særlig fokus i de enkelte lande og om udfaldet af konkrete sager om forskelsbehandling. Næste møde skal holdes i 2010 i Helsinki. For at sikre det bedst mulige udbytte for deltagerne, der alle repræsenterer forskellige mandater og fokusområder, vil mødet navnlig dreje sig om form for og indhold i det fremtidige samarbejde.

### **EU-KOMMISSIONENS NETVÆRK FOR LIGESTILLINGSORGANER**

I 2006 etablerede EU-kommissionen et netværk for de nationale ligestillingsorganer, der alene beskæftiger sig med forskelsbehandling på grund af køn. Ligestillingsnævnet har tidligere deltaget i møder i dette forum, og Ligebehandlingsnævnet har i sagens natur overtaget pladsen. Netværket kan sammenlignes med EQUINET, da formålet også her er at sikre en ensartet fortolkning af EU-lovgivningen og at lære af hinanden ved at udveksle erfaringer og "best practice" inden for områder som forskelsbehandling på grund af graviditet og barselsorlov samt manglende ligeløn mellem kønnene. Nævnet deltager i det næste møde i foråret 2010.



## 6. AFSKEDIGELSE UNDER GRAVIDITET, BARSEL, FÆDREORLOV MV.

Ved fuldmægtig Julie Søndergaard Harder

### LIGEBEHANDLINGSLOVEN OG BARSELLOVEN

Det er forbudt at afskedige en gravid kvinde på grund af hendes graviditet. Beskyttelsen mod afskedigelse gælder for både kvinder, mænd og homoseksuelle par, der benytter sig af deres ret til at afholde barselorlov, forældreorlov mv. Området er reguleret i ligebehandlingsloven og barselloven.

#### LOVENE GÆLDER VED:

- graviditet
- barsel
- adoption
- fertilitetsbehandling
- fædreorlov
- forældreorlov

Det sidestilles med afskedigelse, hvis en medarbejder efter endt orlov vender tilbage til en stilling med væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne. En medarbejder har dog ikke krav på at få præcis sit gamle job tilbage efter endt orlov.

Som eksempel kan nævnes en afgørelse, hvor en kvinde fik ændret sin ugentlige arbejdstid fra 37 til 27 timer i tæt tidsmæssig sammenhæng med, at hun havde oplyst sin arbejdsgiver om, at hun var gravid. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den varslede nedsættelse af arbejdstiden var en så væsentlig ændring af hendes arbejdsforhold, at den måtte sidestilles med en opsigelse. Arbejdsgiveren havde ikke løftet bevisbyrden for, at arbejdstidsnedsættel-

sen ikke var begrundet i kvindens graviditet og graviditetsbetingede sygdom. Kvinden fik en godtgørelse på 6 måneders løn.

### OMVENDT BEVISBYRDE

Det er arbejdsgiveren, der skal godtgøre, at afskedigelsen af en gravid kvinde ikke er begrundet i kvindens graviditet. Bevisbyrden er i denne situation omvendt, og der er i loven en formodning for, at afskedigelsen er begrundet i medarbejderens graviditet. Den omvendte bevisbyrde er indsat for at sikre lovens effektivitet og bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn.

Bevisbyrden er tung at løfte, og Ligebehandlingsnævnet har ikke i 2009 afgjort sager, hvor arbejdsgiver har kunnet løfte bevisbyrden. Der gælder ikke en tilsvarende omvendt bevisbyrde i forhold til de øvrige diskriminationsgrunde, som Ligebehandlingsnævnet behandler sager om.

#### Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Når barselorloven er slut, ophører den særlige beskyttelse mod afskedigelse. Dog vil en medarbejder fortsat være omfattet, hvis beslutningen om afskedigelse er truffet under medarbejderens barselorlov.



## DELT BEVISBYRDE

Når barselsorloven er ophørt, gælder reglerne om delt bevisbyrde. Det betyder, at den afskedigede medarbejder skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er tale om forskelsbehandling. Hvis den pågældende gør det, skal arbejdsgiveren bevise, at der ikke er tale om forskelsbehandling. Bevisbyrden fordeles således mellem medarbejder og arbejdsgiver, dog er tyngden placeret hos arbejdsgiver, hvis medarbejderen kan påvise faktiske omstændigheder.

### Ligebehandlingslovens § 16 a.

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, 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.

## SÆRLIGT OM FÆDRE

Den omvendte bevisbyrde gælder også ved afskedigelse på grund af fædre- og forældreorlov. Faderen er beskyttet, fra han ytrer ønske om afholdelse af forældreorlov og til orlovens ophør. Med hensyn til fædreorlov gælder beskyttelsen under moderens graviditet og barsel uanset, om fædreorlov er varslet.

Ligebehandlingsnævnet har afgjort to sager, hvor klageren var en mand.

I den ene sag blev en mand opsagt under afholdelse af fædreorlov og efter varsling af afholdelse af 12 ugers forældreorlov. Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen med dissens. Et medlem fandt, at arbejdsgiveren havde haft et sagligt grundlag for at reducere antallet af ansatte. Samarbejdsudvalget havde forinden fastsat tre kriterier, hvorefter manden var den ringest kvalificerede. To medlemmer i Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at klagerens varsling af afholdelse af forældreorlov ikke var årsag til afskedigelsen. Det blev tillagt

betydning, at arbejdsgiveren ikke tidligere havde påtalt, at klager ikke havde opfyldt sin forpligtelse til at efteruddanne sig løbende. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 9 måneders løn. Sagen er påklaget til domstolene.

I denne typer sager kan der blive tale om bevismæssige problemer i forhold til, om og hvornår medarbejderen har fremsat et ønske om afholdelse af orlov.

I den anden sag klagede en mand over, at han blev afskediget efter varsling af afholdelse af fædreorlov. Ligebehandlingsnævnet fandt, at sagen krævede parts- og vidneforklaring, som ikke kan finde sted for nævnet. Nævnet afviste derfor behandling af sagen.

## GODTGØRELSENS STØRRELSE

Ligebehandlingsnævnet har fastsat godtgørelsens størrelse ud fra klagers anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt. På denne baggrund er godtgørelsesniveauet for sagerne truffet i 2009 fastsat til henholdsvis 6 eller 9 måneders løn, hvilket er et højere godtgørelsesniveau end i det fagretlige system.

I en sag, hvor en kvinde på sin første arbejdsdag oplyste sin arbejdsgiver om, at hun var gravid, og at hun var cirka 5 uger henne, fik hun tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn efter én dags ansættelse. Situationen var den, at kvinden blev afskediget den følgende dag med den begrundelse, at virksomheden stod i en dårlig økonomisk situation og netop havde fået afslag på et lån. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagerens graviditet. Nævnet lagde vægt på, at parterne havde opretholdt kontakten efter at klager havde været i praktik i virksomheden, og at virksomhedens økonomi på tidspunktet for ansættelsen må antages at have været i orden. Der blev videre lagt vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem meddelelsen om graviditet og afskedigelsen.

### **Ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.**

Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

### **RETSSAGER**

To af Ligebehandlingsnævnets afgørelser om henholdsvis tilbagevenden fra barsel og forældreorlov er nu overgået til behandling ved domstolene, da arbejdsgiveren ikke har efterlevet Ligebehandlingsnævnets afgørelse.

### **UDVIKLINGEN I SAGSANTAL**

Ligebehandlingsnævnet har i 2009 afgjort syv sager om afskedigelse på grund af graviditet, barsel mv., i fem af sagerne var klager en kvinde, mens de andre to sager omhandlede mænd.

Ligebehandlingsnævnet har jævnt fordelt over året modtaget sager på området, og sekretariatet har ikke i løbet af 2009 kunnet måle, at der er sket en øget afskedigelse af gravide som følge af finanskrisen.

Ligebehandlingsnævnet har derimod kunnet konstatere, at klager i denne type sager ofte får sin fagforering eller en advokat til at føre sagen for nævnet. Nævnet må således antages at blive anvendt som et alternativ til det fagretlige system og til domstolene.



## 7. LIGELØN

Ved fuldmægtig Ellen Bleeg

### LIGELØNSLOVEN

Det følger af ligelønslovens regler, at der ikke må finde lønmæssig forskelsbehandling sted på grund af køn. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. En lønmodtager, hvis løn i strid med ligelønsprincippet er lavere end andres, har krav på forskellen.

Reglerne omkring bevisbyrden er reguleret i loven. Det fremgår heraf, at hvis en lønmodtager mener, at arbejdsgiveren ikke overholder pligten til at yde lige løn, skal lønmodtageren påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Det påhviler herefter arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

### NÆVNETS PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet har i 2009 haft lejlighed til at vurdere 3 klager over lige løn for samme arbejde. I den ene af sagerne fandt nævnet ikke, at der var sket en overtrædelse af ligelønsloven. I de to andre sager om samme arbejdsgiver fandt nævnet, at der var sket en overtrædelse af ligelønsloven.

### DEN FØRSTE SAG

I den første sag var klager en kvinde, der arbejdede som tværfaglig sekretær i et fagforbund. I forbindelse

med en fusion blev klagerens afdeling lagt sammen med to andre afdelinger til en ny afdeling med 8 tværfaglige sekretærer. Klageren fremlagde lønoplysninger i sagen, hvoraf fremgik, at kvindernes gennemsnitsløn lå ca. 2.500 kr. lavere end mændenes. Klagers løn lå væsentligt under gennemsnittet for de øvrige kvinder. Det fremgik også af sagens oplysninger, at de 8 tværfaglige sekretærers arbejdsopgaver var meget forskellige.

### NÆVNETS VURDERING

Nævnet fandt, at klager via den fremlagte lønsammenligning havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at arbejdsgiveren havde udsat klager for forskelsbehandling. Nævnet fandt imidlertid, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at der ikke var tale om ulige løn på grund af køn.

Arbejdsgiveren anførte, at de 8 medarbejdere kun vanskeligt kunne sammenlignes med hensyn til arbejdsområder og kvalifikationer. 6 af medarbejderne (5 mænd/1 kvinde) var faglige medarbejdere, der assisterede medlemmerne på arbejdspladserne i ansættelsesretlige konflikter. De to øvrige tværfaglige sekretærer – herunder klageren – arbejdede med arbejdsskadesager og sociale sager i øvrigt.

Nævnet lagde vægt på, at klageren ikke havde selvstændig kompetence til at træffe beslutninger og aftaler på medlemmernes vegne inden for overenskomstområdet. Endelig havde nævnet noteret sig, at

den tværfaglige sekretær, en kvinde, hvis arbejdsfunktion umiddelbart kunne sammenlignes med klagers, var den tredje højst lønnede af de faglige sekretærer.

Klager fik derfor ikke medhold i sin sag.

### DEN ANDEN OG TREDJE SAG

I de to andre sager var klagerne 2 kvindelige medarbejdere, der var ansat som tekstere i en afdeling, der lavede tekster til nyhederne og sporten på en TV kanal. Afdelingen var bemandet 7 dage om ugen i op til 19 timer i døgnet. Den ene dag kunne det være 2 af medarbejderne, der havde vagten, den næste dag kunne det være 2 af de andre.

I 1995 blev de 2 klager fastansat sammen med 2 mandlige medarbejdere. Alle 4 medarbejdere havde i de forudgående 7 år arbejdet på freelance basis for arbejdsgiveren. De havde i perioden alle fået samme løn for deres arbejde. I forbindelse med fastansættelsen i 1995 blev de 4 medarbejderne indkaldt til lønsamtale. Det resulterede i, at de 4 medarbejdere alle fik den samme grundløn, og at de 2 mandlige medarbejdere fik et personligt tillæg, der var højere end klagerens tillæg.

Ifølge arbejdsgiveren var grundlaget for lønforskellen mellem de 2 mandlige medarbejdere og de kvindelige klager en brugerundersøgelse, der var lavet af den tidligere chef for afdelingen. Klagerne havde flere gange anmodet om at se undersøgelsen uden held. Arbejdsgiveren oplyste endvidere, at den daværende leder ved lønforhandlingerne i 1995 havde lagt vægt på faglig og akademisk baggrund, anciennitet inden for faget, antal sprog, sproglig præcision, effektivitet og hurtighed, fleksibilitet i samarbejde med de daglige brugere, formuleringsevne og sproglig variation. Dokumentationen for lønfastsættelsen blev første gang fremlagt efter sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

### NÆVNETS VURDERING

Nævnet fandt, at klagerne havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at arbejdsgiveren havde udsat dem for forskelsbehandling på grund af køn ved at give dem lavere løn end deres 2 mandlige kolleger. Klagerne udførte samme arbejde som deres mandlige kolleger, og deres arbejde kunne tillægges samme værdi for arbejdsgiveren, idet de alle 4 kunne tekste på mere end et sprog, havde samme arbejdsvilkår i deres vagter og samme anciennitet.

Nævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at der ved lønfastsættelsen i 1995 forelå saglige hensyn, der kunne begrunde en lønmæssig forskel mellem klagerne og de 2 mandlige medarbejdere. Dokumentationen for lønfastsættelsen i 1995 blev først fremlagt efter, at sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet, og der forelå ikke skriftligt materiale, der kunne dokumentere, hvordan de personlige tillæg var blevet fastsat. Nævnet fandt, at disse omstændigheder skærpede kravene til arbejdsgiverens bevis for, at ligelønsloven ikke var blevet overtrådt.

Nævnet vurderede som udgangspunkt, at arbejdsgiverens fremlagte dokumentation for lønfastsættelse udgjorde saglige kriterier, der kunne begrunde en lønmæssig forskel. Nævnet mente dog ikke, at arbejdsgiveren havde bevist, at de nævnte kriterier rent faktisk havde fundet anvendelse tilbage i 1995, idet arbejdsgiveren ikke havde fremlagt dokumentation for en saglig anvendelse af kriterierne overfor klagerne.

Klagerne havde herefter krav på efterbetaling af lønforskellen. Beløbet svarede til 100.000 kroner til hver af klagerne.

## KONKLUSION

Oplysninger omkring lønforhold er i sagens natur af privat karakter. Det giver nogle ekstra udfordringer i forhold til bevisførelsen, idet klageren skal kunne påvise, at der foreligger en formodning for ulige lønforhold. Klageren skal derfor ikke kun kende sine egne lønforhold, men skal også have kendskab til sine kollegers lønforhold. Det er af afgørende betydning, at det kan dokumenteres, at der rent faktisk har været tale om samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi.

I den første sag vurderede nævnet ikke, at der havde været tale om arbejde, der kunne tillægges samme værdi, idet medarbejderne i afdelingen havde haft forskellige arbejdsopgaver og ansvarsområder. I sidstnævnte sag fremgik det meget klart, at klagerne og de 2 mandlige medarbejdere udførte arbejde af samme værdi. Endelig illustrerer den sidste afgørelse også, at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at de kriterier, som virksomheden har opstillet for lønfastsættelse, rent faktisk også bliver brugt i praksis. Ellers kan arbejdsgiver ikke bevise, at der ligger saglige hensyn bag lønfastsættelsen.



## 8. PRISFORSKELLE - ny praksis med hensyn til godtgørelsesniveau

Ved chefkonsulent Susanne Fischer

Ser man tilbage i det tidligere Ligestillingsnævns årsberetninger, så har prisdifferencer i nattelivet været fast punkt på indholdsfortegnelsen. I årene fra 2004 og frem til 2007 afgjorde Ligestillingsnævnet 25 sager om prisdifferentiering. Antallet af sager har over årene været på mellem 2 og 9 sager årligt.

Tendensen fra Ligestillingsnævnet er fortsat i Ligebehandlingsnævnet, hvor der i 2009 blev behandlet 9 sager om prisdifferentiering mellem mænd og kvinder. 5 drejede sig om forskellige entrépriser i forbindelse med besøg i natklubber og diskoteker eller fri bar for kvinder samme steds. 3 omhandlede medlemskab af swinger- eller pornoklubber, og endelig har nævnet afgjort én enkelt sag om prisdifferentiering ved en julebuffet.

Sagerne er enkle. Det er nemt for klager at dokumentere, at der er forskellige priser for mænd og kvinder, det fremgår nemlig af reklamer, hjemmesider, annoncer mv., og efter praksis stilles der ikke krav om, at klager har besøgt nat- eller swingerklubben. Det er mænd, der klager i disse sager. Ofte ulejliger indklagede sig slet ikke med at svare på Ligebehandlingsnævnets henvendelser, og langt de fleste sager ender med, at indklagede får at vide, at det ikke er i orden at prisdifferentiere.

### LOVEN OVERTRÆDES IGEN OG IGEN

I de tilfælde, hvor klager personligt har været udsat for forskelsbehandling, tilkender nævnet ham en godtgørelse svarende til prisdifferencen, hvilket hø-

jest har drejet sig om et par hundrede kroner, og nat- og swingerklubber, lounges, kroer mv. er ufortrødet fortsat med at udbyde forskellige priser til mænd og kvinder. Og det er der en god forklaring på, for det er tilsyneladende en god forretning at prisdifferentiere.

Først Ligestillingsnævnet og siden Ligebehandlingsnævnet har kunnet konstatere, at en godtgørelse svarende til prisdifferencen kun har ringe virkning.

### RETSSAGER - HØJESTERETS SAG

Der er naturligvis den mulighed, at klager får Ligebehandlingsnævnets hjælp til at indbringe sagen for retten. Det kræver imidlertid, at klager er ihærdig nok til at holde et vågent øje med om indklagede efter afgørelsen fra Ligebehandlingsnævnet fortsætter sin ulovlige praksis. Sagen overgår nemlig alene til prøvelse ved domstolene efter anmodning fra klager. I retten kan indklagede blive dømt til at ændre praksis, og herudover kan indklagede komme til at betale sagsomkostninger.

Der verserer for øjeblikket en sag om prisdifferencen ved Højesteret. Sagen drejer sig om en teledating-tjeneste, hvor personer ved opkald på et bestemt telefonnummer bliver viderestillet til en linie, hvor de kan tale med personer af det modsatte køn.

Ifølge reklamer fra tjenesten kan mænd ringe ind på et nummer, hvor der skal betales, men kvinder kan ringe gratis ind på et andet nummer.

Ligestillingsnævnet traf i 2005 afgørelse om, at der var tale om ulovlig prisdifferentiering. Tjenesten efterlevede ikke nævnets afgørelse, og på klagerens foranledning blev sagen indbragt for domstolene i foråret 2007.

Teletjenesten ændrede efter Ligestillingsnævnets afgørelse annonceringen og opsætningen, så den fremstod mere kønsneutral, og der blev under behandlingen af sagen i retten indhentet en syns- og skønsrapport. Landsretten fandt imidlertid i afgørelsen af 29. maj 2009, at teletjenesten i praksis fortsat havde en kønsskæv effekt i strid med ligebehandlingsprincipperne.

Denne afgørelse ankede teletjenesten til Højesteret, hvor sagen nu verserer.

#### **NY PRAKSIS – GODTGØRELSE PÅ 1.000-5.000 KR.**

Nævnet har på baggrund af de erfaringer, der er gjort gennem årene, grundigt overvejet, hvad der kan gøres, for at sager om prisforskelle ikke også fremover skal være et fast punkt på dagsordenen til nævnsmøderne om kønsligestilling.

Nævnet har ikke kompetence til at udstede bøder, men har mulighed for at tilkende godtgørelse. En godtgørelse er en kompensation for en ideel skade, og det kræves ikke, at klager har lidt et økonomisk tab. Godtgørelsens størrelse skal stå i forhold til krænkelsen og have en forebyggende virkning. I sager om uretmæssig afskedigelse i forbindelse med barsel eller alder har Ligebehandlingsnævnet fastsat godtgørelser på mellem 6 og 9 måneders løn. Der har her været tale om godtgørelser på op til 1 million kr.

Nævnet vil i 2010 arbejde på at nå frem til et godtgørelsesniveau, som tilgodeser kravet om, at godtgørelserne skal virke forebyggende. Det må forventes, at der vil kunne blive tale om godtgørelser i et niveau på mellem 1.000 og 5.000 kr., men det er naturligvis op til nævnet at foretage vurderingen ud fra de konkrete sager, der forelægges nævnet. Högsta Domstolen i

Sverige har i en sag (T 2224-07) om etnisk diskrimination tilkendt godtgørelse på 5.000 SEK i forbindelse med, at en gruppe ikke-etniske svenskere blev nægtet adgang til en bar og restaurant.





## 9. NÅR KLAGEN MÅ AFVISES - modstridende forklaringer og manglende dokumentation - et særligt problem i sager om diskrimination på grund af race og etnicitet

Ved fuldmægtig Lene Mathiesen

Ligebehandlingsnævnet kan afvise en klage, hvis nævnet vurderer, at det er nødvendigt med en egentlig bevisførelse for at kunne afgøre, om der er sket ulovlig forskelsbehandling.

Det er ofte tilfældet i sager, hvor klager og indklagede har meget forskellige opfattelser af det hændelsesforløb, som har ført til, at sagen er indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Der kan derfor i den situation være behov for en mundtlig forklaring fra parterne og eventuelle vidner. En sådan egentlig bevisførelse er det ikke muligt for nævnet at foretage.

### PRAKSIS I 2009

Ligebehandlingsnævnet har afvist en klage fra en mand, der blev afskediget i forbindelse med, at han tog fædreorlov. Der var her uenighed mellem klager og arbejdsgiver om, hvornår ønsket om orlov var fremsat, og der var ingen skriftlig dokumentation. Nævnet fandt, at en afklaring af dette spørgsmål ville kræve egentlig bevisførelse i form af mundtlig parts- og vidneforklaringer.

Det har imidlertid vist sig, at det især er i sager om forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse, at nævnet i 2009 har været nødt til at afvise klager på grund af manglende bevis.

Nævnet afviste således en sag, hvor en softwareingeniør af anden etnisk oprindelse end dansk mente,

at han blev opsagt, fordi han havde tilkendegivet, at han blev udsat for racisme fra en kollega. Klageren og arbejdsgiveren havde vidt forskellige opfattelser af forløbet, der førte til opsigelsen. Sagen blev derfor afvist, da det ville kræve mundtlige vidne- og partsforklaringer for at afgøre sagen.

I en anden sag mente en handelsskolelærer af anden etnisk oprindelse end dansk, at han var blevet opsagt, fordi han havde hjulpet en elev med at klage over racisme. Den sag blev også afvist, da det krævede mundtlig vidne- og partsforklaringer at tage stilling til lærerens påstand.

En tredje sag drejede sig om udlejning af et forsamlingshus til et pakistansk bryllup. Klager oplyste, at han telefonisk havde fået at vide, at man ikke udlejede forsamlingshuset til folk af udenlandsk herkomst. Udlejer afviste imidlertid at have givet udtryk for, at forsamlingshuset ikke kunne udlejes til folk, der ikke var etniske danskere. Det var påstand mod påstand, og nævnet måtte afvise sagen.

Nævnet har også afvist en sag, hvor en 16-årig dreng, der var mørk i huden, skulle med toget til Roskilde. Han kom imidlertid til at tage et lyntog, der først standsede i Odense. Han oplyste over for nævnet, at da han ikke havde billet til hjemturen fra Odense, fik han af konduktøren at vide, at "det sikkert ikke er en fejl, det er fordi, du ikke er en af os".

Togpersonalet kunne ikke bekræfte hændelsesforløbet.

I alle de nævnte sager havde parterne så forskellige opfattelser af hændelsesforløbet, at Ligebehandlingsnævnet afviste klagen, fordi en afgørelse af, om der var tale ulovlig forskelsbehandling, ville kræve en bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Der var i sagerne ikke skriftligt materiale, e-mails, lydfiler, skriftlige vidneforklaringer eller anden dokumentation, som kunne underbygge klagers beskrivelser af hændelsesforløbet.

### KLAGER FIK RET

Der har imidlertid også været sager, hvor nævnet har vurderet, at der var tilstrækkelige oplysninger om hændelsesforløbet til at kunne træffe afgørelse om forskelsbehandling.

Som eksempel kan nævnes en sag, hvor en kvinde af anden etnisk oprindelse end dansk søgte job som rengøringsassistent på et hotel, men fik at vide, at arbejdsgiver foretrak en ansøger med dansk baggrund. Klagers mand kontaktede telefonisk hotellet og fik bekræftet, at man foretrak en ansøger, der var etnisk dansker. Ægtefællen optog samtalen på sin mobiltelefon, og nævnet traf afgørelse om, at kvinden var blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling.

Ovenstående illustrerer, at det kan lade sig gøre for klager, også i sager om forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse, at fremlægge beviser nok til at skabe en formodning for, at der er tale om ulovlig forskelsbehandling.

### KLAGER BÆRER BEVISRISIKOEN

Det kan imidlertid konkluderes, at det kun var i 4 ud af 22 sager afgjorte sager i 2009 om etnicitet, at klager fik medhold.

Det er derfor meget vigtigt efter erfaringerne her fra det første år at gøre opmærksom på, at selvom sekretariatet har pligt til at oplyse sagen og indhente modpartens skriftlige forklaring om hændelsesforløbet, så er det klager, der skal kunne bevise, at der er tale om omstændigheder, der tyder på forskelsbehandling.

Vi må derfor opfordre til, at den, der ønsker at klage over forskelsbehandling, anstrænger sig for at sikre sig bedst mulig dokumentation. Det kan for eksempel være breve, e-mails og lydoptagelser, der kan underbygge påstanden om forskelsbehandling.

Dokumentationen kan også være skriftlige forklaringer fra vidner til hændelsen, for eksempel kolleger. Klager kan også sørge for at få en skriftlig begrundelse for afslag på jobsøgning eller lignende.



## 10. ALDER OG HANDICAP

Ved fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

### FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

Loven beskytter mod forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Loven beskytter endvidere mod forskelsbehandling på grund af tro, alder og handicap og gælder kun på arbejdsmarkedet.

Ligebehandlingsnævnet blev oprettet i januar 2009, og der blev herved for første gang mulighed for at få behandlet klager over forskelsbehandling på grund af hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national eller social oprindelse ved et administrativt klageorgan. Denne mulighed forelå forud for dette tidspunkt kun for så vidt angår forskelsbehandling på grund af køn eller på grund af race eller etnisk oprindelse.

### ALDER OG HANDICAP

Det er vigtigt at understrege, at forskelsbehandlingsloven kun regulerer forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, det vil sige i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn og arbejdsvilkår.

Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at behandle sager om forskelsbehandling på grund af alder, handicap eller seksuel orientering uden for arbejdsmarkedet.

Klager over forskelsbehandling på grund af alder, handicap eller seksuel orientering uden for arbejds-

markedet vil derfor blive afvist af Ligebehandlingsnævnets sekretariat, fordi nævnet ikke har kompetence til at behandle disse klager.

Forskelsbehandlingsloven arbejder med en delt bevisbyrde i modsætning til ligefrem bevisbyrde, der normalt gælder i dansk ret, hvor den forurettede har hele bevisbyrden for, at en lovovertrædelse har fundet sted. Det betyder, at klager blot skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling. Hvis dette er tilfældet vender bevisbyrden, således at indklagede skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Ligebehandlingsnævnet har mulighed for at tilkende en godtgørelse til personer, hvis rettigheder er blevet krænket.

### KONKRETE SAGER

Ligebehandlingsnævnet har i 2009 behandlet 8 sager om forskelsbehandling på grund af alder og 2 sager om forskelsbehandling på grund af handicap. Nævnet har endnu ikke modtaget klager over forskelsbehandling af de øvrige diskriminationsgrunde.

### PILOTSAGERNE - OM ALDER

Nævnet har behandlet 6 sager om et luftfartsselskabs afskedigelse af piloter.

Et luftfartsselskab skulle gennem en opsigelsesrunde. Selskabet indgik i den forbindelse en aftale

med piloternes fagforbund om, at alle pensionsberetigede piloter skulle afskediges først. Piloterne var ifølge deres overenskomst pensionsberettigede, når de fyldte 60 år. Den indklagede arbejdsgiver anførte, at der var tale om indirekte forskelsbehandling, som var lovligt begrundet i sociale hensyn. Aftalen med fagforbundet var begrundet i, at de ansatte, som havde opnået pensionsalderen, gennem deres krav på en relativ gunstig pension, var økonomisk sikrede, og at opsigelserne for disse ansatte dermed ikke var lige så tyngende, som for de medarbejdere med lavere senioritet (anciennitet), som efter overenskomsten alternativt skulle opsiges.

### NÆVNETS VURDERING

Nævnet lagde til grund, at klagerne var blevet afskediget, alene fordi de havde opnået den overenskomststafalte pensionsberettigende alder. Nævnet vurderede derfor, at klagerne var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af alder, og at den indklagede arbejdsgiver ikke havde sandsynliggjort, at aftalen med fagforbundet var objektivt og rimeligt begrundet i et sagligt formål, eller at aftalen var nødvendig til at opfylde et sådan formål.

Ligebehandlingsnævnet fandt derfor, at arbejdsgiver ved indgåelsen af aftalen med fagforbundet havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. De 6 piloter blev alle tilkendt en godtgørelse, der svarede til 9 måneders løn, eller på mellem 800.000 og 1 mio. kr.

Den indklagede arbejdsgiver har afvist at betale de tilkendte godtgørelser. Ligebehandlingsnævnet har derfor, efter anmodning fra klagerne, sendt sagerne til Kammeradvokaten, som har indbragt sagerne for byretten.

### NORSKE OG SVENSKES AFGØRELSE

En byret i Norge har afsagt dom i en tilsvarende sag, hvor 10 piloter havde indbragt deres opsigelse for domstolen med påstand om, at afskedigelserne var udtryk for ulovlig aldersdiskrimination. Den norske

byret kom til et andet resultat end Ligebehandlingsnævnet.

Sagen er anket til den norske landsret.

Der er også i Sverige ført en retssag om samme problemstilling. Også her fandt retten, at der ikke var tale om ulovlig aldersdiskrimination. Denne sag er ikke anket.

### JOBANSØGNING - ALDER

Nævnet har desuden behandlet en sag om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med en jobansøgning.

En 58-årig kemiingeniør søgte en stilling som tilsynschef hos en offentlig myndighed. Klager havde en lang erhvervs erfaring som sagsbehandlende ingeniør ved en offentlig myndighed og 18 års erfaring som chef i en privat virksomhed, der førte tilsyn for offentlige myndigheder. Der var ifølge indklagedes oplysninger 69 ansøgere til den opslåede stilling. 40 ansøgere var 50 år eller yngre og 26 ansøgere var over 50 år. 3 ansøgere havde ikke oplyst om deres alder. Indklagede indkaldte 11 ansøgere til samtale. Disse ansøgere var mellem 34 og 50 år. Der var 13 ansøgere med kvalifikationer på klagerens niveau, som ikke blev indkaldt til samtale. 10 ud af de 13 kvalificerede ansøgere, der ikke blev indkaldt til samtale, herunder klageren, var over 50 år.

### NÆVNETS VURDERING

Nævnet fandt, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet lagde vægt på, at de 11 ansøgere, som indklagede indkaldte til samtale, alle var under 50 år, mens 10 ud af de øvrige 13 kvalificerede ansøgere, der ikke blev indkaldt til samtale, var over 50 år. Indklagede havde oplyst, at ledelseserfaring fra en myndighed var et kriterium, som indklagede havde tillagt afgørende vægt ved indkaldelse af ansøgere til samtale. Nævnet bemærkede i den forbindelse, at 6 ud af de 11 ansøgere, der blev indkaldt til samtale, var kendt af

indklagede som kvalificerede til en lederstilling hos indklagede, og at der ikke forelå nogen oplysninger om, at disse ansøgere havde ledelseserfaring fra en myndighed.

### HANDICAP - PRAKSIS

Den første sag om forskelsbehandling på grund af handicap, som blev behandlet i nævnet, blev behandlet på et principielt møde med 5 medlemmer. Dette skyldes, at nævnet havde behov for at få fastlagt, hvordan "handicap" skal defineres. Handicapbegrebet er ikke defineret i EU-direktivet. I forarbejderne til den danske forskelsbehandlingslov er anført: "For at tale om et handicap eller en person med handicap, må der kunne konstateres en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation". Efter lovforslaget er det dog ikke afgørende for beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af handicap, at der er et konkret behov for kompensation.

Nævnet valgte at anlægge en bred fortolkning af, hvad et handicap er, således at der skal være tale om en funktionsnedsættelse, som medfører et kompensationsbehov i forhold til andre/alle arbejdsfunktioner på pågældende arbejdsplads.

Sagen handlede om en kriminalassistent, som havde deltaget i ledsagede udsendelser af udlændinge, indtil han fik en skulderskade. Efter skulderskaden kunne han ikke længere udføre dette arbejde, da det var en forudsætning for denne opgave, at han var fuldt funktionsdygtig. Han overgik i stedet til rent administrativt arbejde, hvilket ikke medførte en ændring i hans løn. Ledelsen indgik herefter en aftale med lokalforeningen om særlig lokallønstillæg til politifolk, der deltog i ledsagede udsendelser. Da klager ikke længere var fuldt funktionsdygtig, kunne han ikke komme i betragtning til dette tillæg, hvorfor han mente, at han blev forskelsbehandlet på grund af sit handicap.

### NÆVNETS VURDERING

4 medlemmer fandt, at klager var handicappet, idet hans skulderskade udgjorde en funktionsnedsættelse, der medførte, at han ikke var i stand til at udføre de funktioner, der var nødvendige for at deltage i de ledsagede udsendelser. Et medlem fandt ikke, at skulderskaden udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet fandt imidlertid ikke, at klager blev udsat for indirekte forskelsbehandling, da den indgåede aftale om lokallønstillæg var objektivt begrundet i et sagligt formål, og tillægget var hensigtsmæssigt og nødvendigt til at opfylde dette formål.

### KONKLUSION

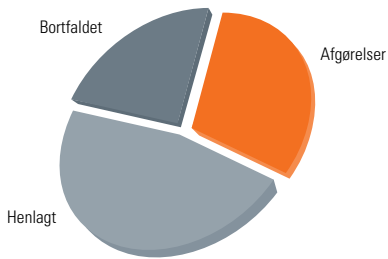
Ligebehandlingsnævnet har på nuværende tidspunkt kun behandlet et mindre antal sager om forskelsbehandling på grund af alder og handicap på arbejdsmarkedet. Der har som sagt ikke tidligere været mulighed for at få prøvet klager over disse diskriminationsgrunde ved et administrativt klageorgan. Der har også kun været et begrænset antal domme om disse områder, formentlig fordi alder og handicap først er indsat i loven i 2004. Der er derfor ingen lang tradition for at klage eller anlægge sag om dette emne.

Ligebehandlingsnævnet har derfor en interesse i at udbrede kendskabet til, at det nu er muligt at klage til nævnet. Det har da også over året været en stigning i antallet af klager til nævnet over forskelsbehandling på grund af alder og handicap på arbejdsmarkedet. Nævnet har derimod endnu ikke modtaget klager vedrørende forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller social oprindelse.

## 11. STATISTIK

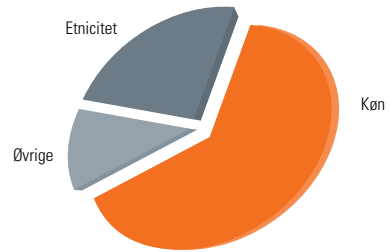
### SEKRETARIATSMÆSSIGE AFVISNINGER

Afgørelser	22
Henlagt	33
Bortfaldet	15
I alt	70



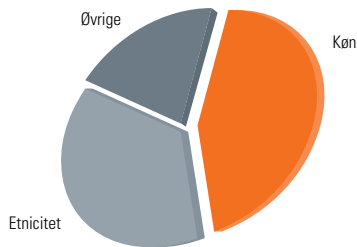
### KLAGER HAR FÅET MEDHOLD I FØLGENDE SAGER

Køn	22
Etnicitet	4
Alder	8
I alt	34



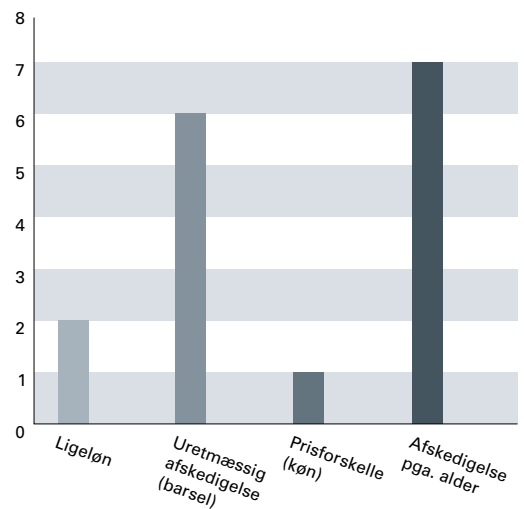
### LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS MØDER

Køn	7
Etnicitet	6
Øvrige	3
I alt	16



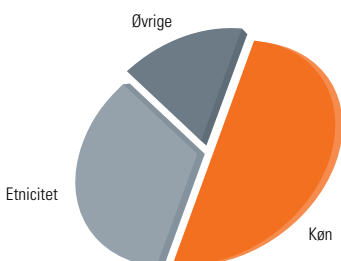
### NÆVNET HAR GIVET GODTGØRELSE I FØLGENDE SAGER

Ligeløn	2
Uretmæssig afskedigelse (barsel)	6
Prisforskelle (køn)	1
Afskedigelse pga. alder	7
I alt	16



### LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Køn	32
Etnicitet	22
Øvrige	10
I alt	64



## 12. RESUMÉ AF DE 64 SAGER AFGJORT AF NÆVNET

### Sager afgjort af nævnet i 2009

#### KØN

##### **J.NR. 2500001-09**

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke tage stilling til, om det var forskelsbehandling kun at indkalde mænd til Forsvarets Dag, fordi forholdet var reguleret i Grundloven og anden lovgivning.

##### **J.NR. 2500007-09**

Det var ikke forskelsbehandling på grund af køn, at en kommune stillede opklarende spørgsmål om årsagen til udstedelse af skema til brug for udbetaling af dagpenge ved graviditet, barsel og adoption.

##### **J.NR. 2500008-09**

En udtalelse til en avis om, at en salgschef foretrak kvindelige bilsælgere og kun havde kvindelige ansatte i den ene afdeling, var direkte forskelsbehandling på grund af køn.

##### **J.NR. 2500010-09**

Det var forskelsbehandling på grund af køn, at en kro solgte en julebuffet med fri bar billigere til kvinder end til mænd.

##### **J.NR. 2500011-09**

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en kommune ikke forhandlede løn for en ansat, inden hun vendte tilbage fra barselsorlov, idet der havde været samme årlige lønforhandlinger for den ansatte på barselsorlov som for de øvrige ansatte.

##### **J.NR. 2500012-09**

Der var tale om forskelsbehandling, når en lokal boldspilunion udarbejdede en prioriteringsliste, hvor det blandt de øverst prioriterede 15 numre kun var 4 pladser, der blev tildelt kvindehold. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke tage stilling til klagen over at en

kommune anvendte listen til fordeling af fodboldbaner, da klager ikke havde udnyttet det administrative klagesystem.

##### **J.NR. 2500016-09**

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at det fremgik af en stillingsannonce, at "navnlig kvinder" blev opfordret til at søge de ledige stillinger.

##### **J.NR. 2500017-09**

En arbejdsgiver kunne ikke bevise, at en afskedigelse af én ud af to ansatte psykologer ikke var begrundet i den ene psykologs graviditet og graviditetsbetingede sygdom. Klager havde ret til godtgørelse på 9 måneders løn.

##### **J.NR. 2500018-09**

Det var i strid med Ligebehandlingsloven at en medarbejder blev opsagt under afholdelse af fædreorlov og efter at have fremsat krav om afholdelse af forældreorlov.

##### **J.NR. 2500019-09**

Det var i strid med ligelønsloven, at en arbejdsgiver betalte en kvindelig medarbejder mindre end sine to mandlige medarbejdere, der udførte samme arbejde som klager.

##### **J.NR. 2500020-09**

Det var i strid med ligelønsloven, at en arbejdsgiver betalte en kvindelig medarbejder mindre end sine to mandlige medarbejdere, der udførte samme arbejde som klager.

##### **J.NR. 2500021-09**

En timeansat assistent meddelte på sin første arbejdsdag, at hun var gravid. Hun blev med 14 dages varsel opsagt dagen efter tiltrædelsen.



Arbejdsgiveren kunne ikke bevise, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagerens graviditet. Klager havde ret til godtgørelse på 6 måneders løn.

**J.NR. 2500022-09**

Det var ikke i strid med ligelønsloven, en kvindelig tværfaglig sekretær fik lavere løn end de øvrige tværfaglige sekretærer i et fagforbund.

**J.NR. 2500023-09**

Et diskotek må ikke tage højere entrépriser for mænd end for kvinder, selv om prisen er afspejlet i Sundhedsstyrelsens anbefaling om, at kvinder maksimalt bør indtage 14 genstande om ugen i forhold til mænd, der anbefales højst at indtage 21 genstande.

**J.NR. 2500024-07**

Sagen er efterfølgende afgjort ved Københavns Byret. Det er forskelsbehandling af mænd, der ikke er transvestitter, at en pornoklub lader kvinder og transvestitter komme gratis ind.

**J.NR. 2500025-09**

En myndigheds afgørelse om afslag på indsigelse efter persondataloven i en kvindes egne oplysninger, fordi der var tale om dokumenter omhandlende det arbejde, hun havde udført i sin egenskab af sekretær, var ikke forskelsbehandling på grund af køn.

**J.NR. 2500026-09**

Nedsættelse af den ugentlige arbejdstid med 10 timer sidestilles med afskedigelse og samtidig tilbud om en ny ansættelse. Arbejdsgiveren havde ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke er sket på grund af klagerens graviditet og graviditetsbetingede sygdom.

**J.NR. 2500027-09**

Et medicinalfirma kunne ikke bevise, at en læges barselsorlov ikke var årsag til hendes afskedigelse. Hendes stilling blev ikke nedlagt, men hendes arbejdsopgaver blev efterfølgende varetaget af en kemiingeniør. Klager havde ret til godtgørelse på 9 måneders løn.

**J.NR. 2500061-09**

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at et TV selskab lancerede en ny TV kanal som "Danmarks nye kanal for mænd"

**J.NR. 2500068-09**

En psykolog havde ikke handlet i strid med ligestillingsloven i forbindelse med, at han havde udarbejdet en børnesagkyndig undersøgelse og erklæring til brug for en retssag om bopæl og samvær for to mindreårige børn. Nævnet kunne ikke tage stilling til det materielle indhold af erklæringen i sagen, der var behandlet af byretten. Nævnet fandt ikke, at psykologen ved udarbejdelsen af erklæringen havde udsat faderen for direkte eller indirekte forskelsbehandling.

**J.NR. 2500097-09**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskoteks fri bar, som var obligatorisk for alle, var dyrere for mænd end for kvinder.

**J.NR. 2500105-09**

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub opkrævede forskellige entrépriser for mænd og kvinder.

**J.NR. 2500108-09**

Likgebehandlingsnævnet afviste at behandle en klage om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelse efter afholdt fædreorlov og varsling af forældreorlov, da en afgørelse ville kræve mundtlige parts- og vidneforklaringer.

**J.NR. 2500114-09**

Det var i strid med ligestillingsloven, at en kommune sendte en afgørelse om friplads til moderen, selvom det var faderen, der havde indgivet ansøgningen.

**J.NR. 2500119-09**

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek gav to gratis cocktails til kvinder, der købte "fri fadøl".

**J.NR. 2500140-09**

Det er i strid med ligestillingsloven at opkræve forskellige entrépriser for kvinder og mænd til en swingerklub.

**J. NR. 2500149-09**

Det var forskelsbehandling, at en virksomhed i en stillingsannonce søgte efter kvinder.

**J. NR. 2500155-09**

Det var i strid med loven, at klager blev opsagt fra sit arbejde den dag, hun vendte tilbage fra barselsorlov.

**J.NR. 2500161-09**

Det er ikke i strid med ligestillingsloven, at klager som single kvindelig gæst på en café fik udleveret to ens menukort, og at hun efter afgivelse af sin bestilling fik oplyst, at den ønskede ret var udsolgt.

**J. NR. 2500175-09**

Det var forskelsbehandling, at et diskotek gav gratis drinks til kvinder, mens mænd ikke fik samme tilbud.

**J.NR. 2500183-09**

Det var forskelsbehandling, at mænd skulle betale entré til et diskotek, når kvinder ikke skulle.

**J.NR. 2500188-09**

Ligebehandlingsnævnet havde ikke kompetence til at behandle spørgsmål om kønsdiskrimination i forhold til indfødsret.

**ETNICITET****J.NR. 2500033-09**

Ligebehandlingsnævnet fandt det ikke bevist, at en overlæges uhensigtsmæssige opførsel over for en patient under indlæggelse på sygehus var i strid med loven om etnisk ligebehandling.

**J.NR. 2500034-09**

Det var ikke udtryk for forskelsbehandling, at et teleselskab overfor en svensk statsborger stillede krav

om dansk udstedt billedlegitimation i forbindelse med oprettelse af abonnement.

**J.NR. 2500036-09**

Det er indirekte forskelsbehandling at kræve yderligere dokumentation for statsborgerskab eller opholdstilladelse i forbindelse med et billån, når det alene sker på baggrund af oplysninger om, at ansøger ikke er født i Danmark.

**J.NR. 2500038-09**

Det er et udtryk for forskelsbehandling at nægte en gæst adgang til et diskotek, fordi denne var i selskab med en person af anden etnisk oprindelse.

**J.NR. 2500040-09**

Et fagforbunds reklame med teksten "Østarbejderne kommer af sig selv. Det gør din overenskomst ikke" var ikke omfattet af lov om etnisk ligebehandling, idet en annonsekampagne ikke falder ind under lovens område.

**J.NR. 2500042-09**

En ikke etnisk dansker mente, at han var blevet udsat for represalier, da han blev afskediget fra sit job som handelsskolelærer. Nævnet fandt, at spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelsen var udtryk for forskelsbehandling, kun kunne afgøres efter en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer. Nævnet afviste derfor klagen.

**J.NR. 2500044-09**

En kvinde blev ikke ansat i et job som indebar salg over telefon. Arbejdsgiveren fandt hendes sprogkundskaber var for dårlige. Da der navnlig var tale om salg over telefon var det ikke i strid med loven.

**J.NR. 2500045-09**

Det var en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, at et hotel afviste en kvinde af anden etnisk oprindelse, der søgte job som rengøringsassistent, fordi man foretrak danske ansøgere.

**J.NR. 2500047-09**

Brugen af udtrykket "perkere" måtte efter en generel målestok anses for at være krænkende, men der var tale om en enkeltstående episode og arbejdsgiveren havde gjort det fornødne for at overholde sin pligt til at sikre et chikanefrit miljø. Der var derfor ikke tale om en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven.

**J.NR. 2500048-09**

Udtalelse var efter en generel målestok nedsættende og nedvurderende. Nævnet lagde imidlertid vægt på den sammenhæng, hvori ordene blev sagt, og at der alene var tale om en enkeltstående episode. Udtalelsen kunne derfor betegnes som et upassende vredesudbrud og ikke som chikane.

**J.NR. 2500066-09**

Det var ikke forskelsbehandling, at en ansøger af anden etnisk oprindelse end dansk ikke blev indkaldt til ansættelsessamtale om en stilling som fastholdelseskoordinator på et handelsgymnasium.

**J.NR. 2500067-09**

Et forældrepar klagede over, at deres søn, der ikke er etnisk dansker, blev udsat for chikane af en togkonduktør. Konduktørens arbejdsgiver forhørte sig hos personalet, som ikke kunne erindre, at en sådan hændelse skulle have fundet sted. Ligebehandlingsnævnet fandt på grundlag af de skriftlige oplysninger, som klagerne havde fremlagt i sagen, at spørgsmålet om, hvorvidt klagerens søn var udsat for chikane, kun kan afgøres efter en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaring. Nævnet afviste derfor at behandle sagen.

**J.NR. 2500070-09**

En dansk statsborger af iransk oprindelse klagede over et afslag på besøgsvisum til hans bror, der bor i Iran. Nævnet var ikke kompetent til at behandle sagen, da lov om etnisk ligebehandling ikke omfatter forskelsbehandling på grundlag af nationalitet. Visumregler og gældende praksis på området er baseret på nationalitet.

**J.NR. 2500089-09**

En person klagede over, at et forsamlingshus og pedellen på stedet ikke ville udleje huset til et pakistansk bryllup, fordi forsamlingshuset ikke lejes ud til folk af udenlandsk herkomst. Forsamlingshuset afviste at, de skulle have givet pågældende den besked. Ligebehandlingsnævnet fandt, at sagen forudsatte bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan finde sted for nævnet.

**J.NR. 2500095-09**

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at det måtte anses for åbenbart, at der ikke kunne gives klager medhold i, at en A-kasse havde forskelsbehandlet ham på grund af hans etniske oprindelse.

**J.NR. 2500099-09**

Nævnet stadfæstede en sekretariatsmæssig afvisning af en klage. Der var ikke grundlag for at genoptage en sag, der tidligere havde været behandlet i Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling.

**J.NR. 2500103-09**

En ikke etnisk dansker klagede over, at han var blevet afskediget, fordi han havde fremsat påstand om, han var blevet udsat for racisme på arbejdspladsen. Ligebehandlingsnævnet fandt, at sagen forudsatte bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, og nævnet afviste derfor at behandle klagen.

**J.NR. 2500126-09**

I forbindelse med et aktiveringsforløb valgte en kommune at overflytte en person af anden etnisk oprindelse end dansk fra et Jobcenter til et Integrationscenter. Nævnet vurderede, at denne overflytning ikke var i strid med lovens forbud mod indirekte forskelsbehandling. Lå udenfor nævnets kompetence at tage stilling til betydningen af et manglende samtykke i forbindelse med indhentning og videregivelse af fortrolige oplysninger.

#### **J. NR. 2500156-09**

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at et sikkerhedstjek blev udført af en person af et andet køn end den undersøgte, når der forelå en mulighed for at anmode om, at sikkerhedstjekket blev udført af en person af samme køn som den undersøgte.

#### **J. NR. 2500169-09**

Det var indirekte forskelsbehandling at kræve yderligere dokumentation for statsborgerskab eller opholdstilladelse i forbindelse med et billån, da det alene skete på baggrund af oplysninger om, at ansøger ikke var født i Danmark.

SAGEN ER FORVALTNINGSRETTLIGT GENOPTAGET DEN 18. MARTS 2010.

#### **J.NR. 2500172-09**

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en flypassager ikke på afrejsedagen kunne beholde det flysæde, han havde fået tildelt ved telefonisk check-in dagen før.

#### **J.NR. 2500179-09**

Klager fik afslag på oprettelse af konto i en bank. Ligebehandlingsnævnet afviste at behandle klagen, da en afgørelse af om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af etnicitet, kræver bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet.

#### **ALDER, HANDICAP, SEKSUEL ORIENTERING MM.**

#### **J.NR. 2500052-09**

I forbindelse med nedskæringer i et flyselskab blev en gruppe piloter afskediget. Nævnet fandt, at piloterne alene blev afskediget, fordi de havde opnået den overenskomstaftalte pensionsberettigede alder. Der var tale om indirekte forskelsbehandling, og nævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde sandsynliggjort, at aftalen med piloternes forbund var objektivt og rimeligt begrundet i et sagligt formål.

Forskelsbehandlingsloven var derfor overtrådt, og piloterne blev tilkendt godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

#### **J.NR. 2500053-09**

I forbindelse med nedskæringer i et flyselskab blev en gruppe piloter afskediget. Nævnet fandt, at piloterne alene blev afskediget, fordi de havde opnået den overenskomstaftalte pensionsberettigede alder. Der var tale om indirekte forskelsbehandling, og nævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde sandsynliggjort, at aftalen med piloternes forbund var objektivt og rimeligt begrundet i et sagligt formål. Forskelsbehandlingsloven var derfor overtrådt, og piloterne blev tilkendt godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

#### **J.NR. 2500054-09**

I forbindelse med nedskæringer i et flyselskab blev en gruppe piloter afskediget. Nævnet fandt, at piloterne alene blev afskediget, fordi de havde opnået den overenskomstaftalte pensionsberettigede alder. Der var tale om indirekte forskelsbehandling, og nævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde sandsynliggjort, at aftalen med piloternes forbund var objektivt og rimeligt begrundet i et sagligt formål. Forskelsbehandlingsloven var derfor overtrådt, og piloterne blev tilkendt godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

#### **J.NR. 2500055-09**

I forbindelse med nedskæringer i et flyselskab blev en gruppe piloter afskediget. Nævnet fandt, at piloterne alene blev afskediget, fordi de havde opnået den overenskomstaftalte pensionsberettigede alder. Der var tale om indirekte forskelsbehandling, og nævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde sandsynliggjort, at aftalen med piloternes forbund var objektivt og rimeligt begrundet i et sagligt formål. Forskelsbehandlingsloven var derfor overtrådt, og piloterne blev tilkendt godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

#### **J.NR. 2500056-09**

I forbindelse med nedskæringer i et flyselskab blev en gruppe piloter afskediget. Nævnet fandt, at pilo-

terne alene blev afskediget, fordi de havde opnået den overenskomstaftalte pensionsberettigede alder. Der var tale om indirekte forskelsbehandling, og nævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde sandsynliggjort, at aftalen med piloternes forbund var objektivt og rimeligt begrundet i et sagligt formål. Forskelsbehandlingsloven var derfor overtrådt, og piloterne blev tilkendt godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

#### **J.NR. 2500057-09**

I forbindelse med nedskæringer i et flyselskab blev en gruppe piloter afskediget. Nævnet fandt, at piloterne alene blev afskediget, fordi de havde opnået den overenskomstaftalte pensionsberettigede alder. Der var tale om indirekte forskelsbehandling, og nævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde sandsynliggjort, at aftalen med piloternes forbund var objektivt og rimeligt begrundet i et sagligt formål. Forskelsbehandlingsloven var derfor overtrådt, og piloterne blev tilkendt godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

#### **J.NR. 2500059-09**

En person ansat ved politiet klagede over, at han på grund af sit handicap ikke kunne få del i et lokallønstillæg. Tillægget var knyttet til en funktion, som han på grund af en arbejdsskade ikke længere kunne udføre. Sagen blev behandlet i principielt møde med 5 medlemmer. Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at der forelå et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet fandt også, at indklagede havde godtgjort, at aftalen om funktionstillæg var objektivt begrundet i et sagligt formål, og funktionstillægget var hensigtsmæssigt og nødvendigt til at opfylde formålet. Endelig fandt nævnet ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager på grund af sit handicap ikke ydes lige løn for arbejde, der må tillægges samme værdi.

#### **J.NR. 2500071-09**

En sikkerhedsvagt på et museum blev fyret fra sit job. Et flertal i nævnet mente ikke, at der var indgået en bindende aftale mellem parterne til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav. Nævnet lagde til grund,

at arbejdsstedet havde en sædvanlig praksis om, at ansatte ikke kunne være fast tilknyttet arbejdsstedet, efter de var fyldt 70 år. Et sådant vilkår fremgik imidlertid ikke af sikkerhedsvagten ansættelseskontrakt, overenskomst, personalehåndbog eller individuel aftale med arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren havde derfor overtrådt forskelsbehandlingsloven, og vagten blev tilkendt godtgørelse på 3 måneders løn.

#### **J.NR. 2500110-09**

En offentlig myndighed handlede i strid med forskelsbehandlingsloven, da man ikke indkaldte en 58-årig ansøger med relevante kvalifikationer til samtale om en chefstilling.

#### **J.NR. 2500158-09**

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede undlod at indkalde klager til en samtale under henvisning til, at han ikke opfyldte de formelle krav til jobbet. Klager havde i forbindelse med sin ansøgning søgt om at gøre brug af en regel vedrørende integration af handicappede på arbejdsmarkedet, jf. lov om kompensation til handicappede i erhverv mv.

## 13. LOVE MV.

### Lov om Ligebehandlingsnævnet

LOV nr. 387 af 27/05/2008

#### KAPITEL 1

##### *Kompetence og organisation*

**§ 1.** Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, jf. stk. 2-5.

Stk. 2. Nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter:

- 1) §§ 2 og 2 b i lov om ligestilling af kvinder og mænd.
- 2) Lov om lige løn til mænd og kvinder.
- 3) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
- 4) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.
- 5) Lov om børnepasningslov.
- 6) Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Stk. 3. Nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Stk. 4. Nævnet behandler endvidere klager over forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse efter lov om etnisk ligebehandling.

Stk. 5. Ligebehandlingsnævnet kan behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som lov om

ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. denne lovs § 1, stk. 9, lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. denne lovs § 1, stk. 5, eller lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. denne lovs § 2, eller tilsvarende pligt til ikkeforskelsbehandling som lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jf. denne lovs § 1, stk. 6 og 7, hvis lønmodtageren godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

**§ 2.** Nævnet kan tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, i det omfang det følger af de love og kollektive overenskomster, der er nævnt i § 1, stk. 2-5.

**§ 3.** Nævnet består af 1 formand, 2 næstformænd og 9 øvrige medlemmer.

Stk. 2. Formanden og næstformændene skal være dommere. Formanden og næstformanden udpeges af retspræsidenten. Begge køn skal være repræsenteret i nævnets formandskab.

Stk. 3. De øvrige medlemmer af nævnet udpeges af beskæftigelsesministeren. Heraf indstiller ministeren for flygtninge, indvandrere og integration 3 medlemmer og ministeren for ligestilling 3 medlemmer. Nævnets medlemmer skal have bestået juridisk kandidatksamen og udpeges blandt personer, der har særligt kendskab til kønsligestillingslovgivningen, lovgivningen om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse eller lovgivningen om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet samt kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet. Nævnets medlemmer skal være uafhængige af den indstillende og den udpegende myndighed. Der skal sikres en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne af nævnet.

Stk. 4. Medlemmerne af nævnet udpeges for 3 år ad gangen. Genudpegelse kan finde sted.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan udpege et antal suppleanter for de medlemmer, der er udpeget efter stk. 3. Udpegningen sker i overensstemmelse med stk. 3 og 4.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter nævnets forretningsorden efter forhandling med ministeren for flygtninge, indvandrere og integration og ministeren for ligestilling.

**§ 4.** Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Stk. 2. Nævnet kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene.

Stk. 3. Så længe en sag verserer ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sagen ved domstolene.

## KAPITEL 2

### *Klagebehandling*

**§ 5.** Ankestyrelsen stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

Stk. 2. Sekretariatet forbereder nævnets behandling af klager. Klagerne behandles på skriftligt grundlag.

Stk. 3. Sekretariatet kan anmode sagens parter om at medvirke til sagens oplysning. Hvis en part ikke efterkommer anmodningen inden den fastsatte frist, fastsættes en ny frist. Hvis opfordringen til at svare ikke efterkommes, kan nævnet beslutte, at sagen kan afgøres på det foreliggende grundlag.

Stk. 4. Sekretariatet kan afvise klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet. Denne afgørelse kan indbringes for nævnet.

**§ 6.** Ved behandling af en klage i nævnet deltager 1 medlem af formandskabet og 2 øvrige nævnsmedlemmer. Nævnets afgørelse træffes ved stemmeflerhed.

Stk. 2. Formanden kan beslutte, at der skal deltage yderligere 2 nævnsmedlemmer ved behandlingen af principielle sager.

**§ 7.** Nævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage.

Stk. 2. Ved behandling af sager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, jf. § 1, stk. 5, skal nævnet indhente en udtalelse fra den pågældende overenskomsts parter, inden der træffes afgørelse.

**§ 8.** Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.

**§ 9.** Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres i anonymiseret form. Begrundelsen for afgørelsen skal fremgå af protokollatet. Er en beslutning ikke enstemmig, indføres oplysning om stemmeafgivningen og begrundelse for stemmeafgivningen.

**§ 10.** Nævnet kan bestemme, at en sag, hvori der er truffet afgørelse, skal genoptages, hvis særlige grunde taler derfor.

**§ 11.** Klageren kan tilbagekalde sin klage, indtil der er truffet afgørelse i sagen. Hvis den indklagede under sagsbehandlingen opfylder klagerens krav, eller hvis der indgås forlig mellem parterne om en endelig afgørelse af sagen, bortfalder sagen.

**§ 12.** Når nævnet har truffet afgørelse i en klagesag, underretter sekretariatet parterne om muligheden for at indbringe sagen for domstolene.



Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

**§ 13.** Nævnet afgiver en gang årligt en beretning om sin virksomhed.

## KAPITEL 3

### *Ikrafttræden m.v.*

**§ 14.** Loven træder i kraft den 1. januar 2009.

Stk. 2. Formanden for nævnet udpeges første gang for en periode på 4 år.

Stk. 3. Sager, der er indbragt for Ligestillingsnævnet eller Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling på tidspunktet for denne lovs ikrafttræden, overføres til videre behandling i nævnet.

## Forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet

BKG nr. 1431 af 19/12/2008

I medfør af § 3, stk. 6, i lov nr. 387 af 27. maj 2008 om Ligebehandlingsnævnet og efter forhandling med ministeren for flygtninge, indvandrere og integration og ministeren for ligestilling fastsættes:

## KAPITEL 1

### *Ligebehandlingsnævnets funktion og kompetence*

**§ 1.** Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, samt tilkender godtgørelse mv. jf. lov om Ligebehandlingsnævnet §§ 1 og 2.

Stk. 2. Ankestyrelsen stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

**§ 2.** Nævnets afgørelser offentliggøres løbende i anonymiseret og evt. resumeret form. Nævnet udgiver en årsberetning, der omhandler nævnets virksomhed generelt, herunder statistiske oplysninger.

**§ 3.** Nævnet kan ikke tage sager op af egen drift.

## KAPITEL 2

### *Nævnets sammensætning*

**§ 4.** Nævnet består af en formand og 2 næstformænd, som er dommere, og 9 medlemmer, som har en juridisk kandidateksamen. Medlemmerne udpeges for 3 år ad gangen.

**§ 5.** Suppleanter udpeges samtidig med udpegning af medlemmer i øvrigt. Udpegning sker efter behov.

## KAPITEL 3

### *Behandlingen af sagerne*

**§ 6.** Sekretariatet rådgiver borgere, virksomheder, organisationer, myndigheder m.v. med hensyn til hvor og hvorledes en sag om forskelsbehandling kan indbringes, ligesom sekretariatet rådgiver om nævnets praksis.

**§ 7.** Det er gratis at få en sag behandlet i nævnet. Udgifter for parterne i forbindelse med sagen, herunder advokatbistand mv., godtgøres ikke af nævnet.

**§ 8.** Klagen skal være indgivet skriftligt til Ligebehandlingsnævnet.

Stk. 2. Klagen skal indeholde oplysninger om klagerens navn, adresse, cpr.nr. og tlf.nr., om hvem der klages over, samt en redegørelse for de faktiske forhold, der begrundet klagen. Klagen skal endvidere

indeholde oplysninger om, hvad klager ønsker at opnå med klagen, f.eks. godtgørelse eller en stillingtagen til, om en bestemt adfærd udgør en ulovlig forskelsbehandling. Der kan vedlægges materiale, der underbygger klagen.

Stk. 3. Nævnet kan bestemme, at der skal benyttes en særlig blanket ved indgivelse af klage.

**§ 9.** Sekretariatet forestår den forberedende sagsbehandling, indhenter de nødvendige oplysninger og udarbejder en sagsfremstilling og udkast til afgørelse, inden sagen behandles af nævnet. Sekretariatet forestår ligeledes sagsbehandlingen efter mødet med udsendelse af afgørelse mv.

**§ 10.** Efter modtagelse af en klage sender sekretariatet et kvitteringsbrev til klageren eller dennes repræsentant med vejledning om, hvorledes sagsbehandlingen foregår i sekretariatet og i nævnet.

Stk. 2. Sekretariatet tager herefter stilling til, om henvendelsen er omfattet af nævnets kompetence, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 1. Hvis dette ikke er tilfældet, får klageren meddelelse herom. Klagen sendes så vidt muligt videre til rette myndighed.

Stk. 3. Nævnet kan ikke behandle sager, der verserer for domstolene. Så længe en sag verserer ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sager ved domstolene, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 4, stk. 2 og 3.

**§ 11.** Sekretariatet kan beslutte at afvise sager, der ikke skønnes egnet til nævnsbehandling, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 5, stk. 4. Det kan for eksempel være, fordi behandlingen af sagen vil forudsætte en egentlig bevisførelse, herunder afhøring af vidner. Afgørelsen om afvisning skal være ledsaget af en begrundelse og klagevejledning.

Stk. 2. Afgørelsen om afvisning kan indbringes for nævnet inden for en frist af 4 uger efter, at klager har fået meddelelse om afgørelsen.

**§ 12.** Sekretariatet kan træffe afgørelse om afvisning af klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klager medhold i sagen. Afgørelsen herom skal være ledsaget af en begrundelse.

Stk. 2. Afgørelsen kan indbringes for nævnet inden for en frist af 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen.

**§ 13.** Hvis klagen antages til behandling, sendes en meddelelse herom til klageren og de øvrige parter i sagen med angivelse af forventet sagsbehandlings-tid.

Stk. 2. Sagen behandles i overensstemmelse med de almindelige forvaltningsretlige regler, herunder reglerne om partshøring.

Stk. 3. Sekretariatet kan anmode sagens parter om at medvirke til sagens oplysning. Hvis en part ikke efterkommer anmodningen inden den fastsatte frist, fastsættes en ny frist. Hvis opfordringen til at svare ikke efterkommes, kan nævnet beslutte, at sagen kan afgøres på det foreliggende grundlag, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 5, stk. 3.

**§ 14.** Sekretariatet kan til brug for sagens oplysning indhente sagkyndige erklæringer i det omfang, der er brug for det.

**§ 15.** Ved behandling af sager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 5, skal sekretariatet for at sikre, at nævnet får den nødvendige baggrundsviden, indhente udtalelser fra den pågældende overenskomst parter, inden sagen forelægges for nævnet til afgørelse.

Stk. 2. Nævnet kan ikke behandle sager om brud på kollektive overenskomster om forskelsbehandling, som kan behandles i det fagretlige system, hvis den faglige organisation ønsker at føre sagen fagretligt.

**§ 16.** Klageren kan tilbagekalde sin klage, indtil der er truffet afgørelse i sagen. Hvis den indklagede under sagens behandling opfylder klagerens krav, eller hvis der indgås forlig mellem parterne, bortfalder sagen.

Stk. 2. Bliver afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterlevet, skal nævnet på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

## KAPITEL 4

### *Afholdelse af møder og afgørelse af sagerne*

**§ 17.** Nævnet er i sin virksomhed uafhængigt af instruktioner om den enkelte sags behandling og afgørelse.

Stk. 2. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 3. Nævnet kan beslutte at genoptage en sag, hvis særlige grunde taler herfor, f. eks. hvis der er fremkommet nye oplysninger af afgørende betydning for sagens udfald, eller hvis der er begået en væsentlig sagsbehandlingsfejl.

**§ 18.** Sagerne afgøres på et møde i nævnet på grundlag af de skriftlige oplysninger i sagerne.

Stk. 2. Klager, eller repræsentanter for denne, kan ikke være til stede under mødet.

Stk. 3. Nævnets møder er ikke åbne for offentligheden.

**§ 19.** Der deltager altid mindst 3 medlemmer i en afgørelse. Heraf skal det ene medlem være formanden eller en næstformand.

Stk. 2. Nævnet er beslutningsdygtigt, når alle 3 medlemmer er til stede. Afgørelserne træffes ved stemmeflerhed.

Stk. 3. Ved behandlingen af principielle sager kan formanden beslutte, at der skal deltage yderligere 2 medlemmer.

Stk. 4. Hvis et medlem udebliver, aflyses nævnsmødet. Hvis et medlem akut bliver forhindret i at nå frem til mødet, kan formanden eller en næstformand dog, hvis begge medlemmer er enige, undtagelsesvist beslutte, at sagerne alligevel behandles på mødet, hvor det ene medlem ikke fysisk er til stede. Efter mødet voterer det medlem, der ikke var til stede på mødet. Hvis der er uenighed mellem medlemmerne, om hvordan sagerne skal afgøres, vil der ikke blive truffet afgørelse, og sagen vil blive behandlet på et nyt møde.

Stk. 5. Udpegningen af medlemmer til deltagelse i nævnsbehandlingen sker uafhængigt af den enkelte sags karakter. Formanden beslutter fordelingen af sagerne mellem formand og næstformænd, samt hvilke medlemmer der skal deltage i behandlingen af en sag. Formanden kan bemyndige sekretariatet til at fordele sagerne og sammensætte nævnet til den enkelte sag.

**§ 20.** Nævnet kan på et møde beslutte, at der skal indhentes yderligere oplysninger herunder en sagkyndig erklæring til belysning af sagen.

**§ 21.** Nævnets afgørelser skal skrives ind i et referat. Referatet fra mødet skal indeholde begrundelse for afgørelsen. Referatet skal ikke gengive drøftelserne på mødet.

Stk. 2. Referatet skal indeholde oplysninger om stemmeafgivelsen og en kort begrundelse for dissens, hvis afgørelsen ikke er truffet enstemmigt.

**§ 22.** Sekretariatet indkalder til møderne, som holdes så ofte, det er nødvendigt. Indkaldelse til møde skal som hovedregel ske med mindst 2 ugers varsel. Er et medlem forhindret, kan et andet indkaldes med kortere varsel. Medlemmerne kan dog altid forlange mindst 1 uges varsel.

Stk. 2. Dagsorden for mødet, samt det nødvendige materiale, sendes ud med et rimeligt varsel, så vidt muligt senest 1 uge før mødet. Sagens øvrige akter skal være til gennemsyn på medlemmernes anmodning.

**§ 23.** Afgørelserne udfærdiges skriftligt med begrundelse. Det skal fremgå, om afgørelsen er truffet enstemmigt. Hvis afgørelsen ikke er truffet enstemmigt, skal afgørelsen indeholde en kort begrundelse for dissens.

**§ 24.** Navnene på nævnsmedlemmerne skal fremgå af afgørelsen.

## KAPITEL 5

### *Inhabilitet*

**§ 25.** For medlemmerne af nævnet gælder reglerne i forvaltningslovens §§ 3-6 om inhabilitet.

Stk. 2. Det enkelte medlem har selv pligt til at gøre formanden for mødet opmærksom på forhold, som kan bevirke inhabilitet, så vidt muligt i så god tid før mødet, at en stedfortræder kan inddrages i behandlingen af sagen. Formanden træffer afgørelse om et medlems inhabilitet.

Stk. 3. Hvis der på mødet rejses tvivl om et medlems habilitet, afgøres spørgsmålet af nævnet. I tilfælde af stemmelighed er formandens votum afgørende.

## KAPITEL 6

### *Tavshedspligt og aktindsigt*

**§ 26.** Der påhviler medlemmerne tavshedspligt.

**§ 27.** Der gives aktindsigt efter reglerne i forvaltningsloven og offentlighedsloven.

## KAPITEL 7

### *Ikrafttræden*

**§ 28.** Bekendtgørelsen træder i kraft den 8. januar 2009 og har virkning fra den 1. januar 2009.

## Ligestillingsloven

LBK nr. 1095 af 19/09/2007

Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd <sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004, med de ændringer, der følger af § 7 i lov nr. 574 af 24. juni 2005, lov nr. 452 af 22. maj 2006 og lov nr. 434 af 11. maj 2007.

## KAPITEL 1

### *Lovens formål og anvendelsesområde*

**§ 1.** Lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn samt at modvirke chikane og sexchikane.

**§ 1 a.** Kapitel 2 gælder for

- 1) enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning og almen virksomhed og
- 2) myndigheder og organisationer og alle personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgænge-

lige for offentligheden inden for både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, og som tilbydes uden for privat- og familielivet, samt transaktioner i den forbindelse.

Stk. 2. Kapitel 2 gælder ikke for anvendelse af køn som faktor ved beregning af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser, hvis anvendelse af køn er en afgørende faktor ved beregningen.

Stk. 3. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., barselloven, lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger anvendes på de områder, der er omfattet af disse love.

## KAPITEL 2

### *Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn (kønsdiskrimination)*

**§ 2.** Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. 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 begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. 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.

**§ 2 a.** Chikane som defineret i stk. 2 og sexchikane som defineret i stk. 3 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller accept af en sådan adfærd må ikke anvendes som grundlag for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Stk. 2. Der foreligger chikane, når der udvises uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 3. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

**§ 2 b.** Ingen må udsættes for ugunstig behandling eller ugunstige følger som reaktion på en klage eller nogen form for retsforfølgning, der iværksættes med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

### *Undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling*

**§ 3.** Ressortministeren kan uanset bestemmelsen i § 2 på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af ligestilling uden tilladelse efter stk. 1.

Stk. 3. § 13 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. finder anvendelse på områder, der er omfattet af denne lov.

**§ 3 a.** Uanset § 2 er denne lov ikke til hinder for forskelsbehandling af det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 2. Lovens bestemmelser er ikke til hinder for indførelse eller opretholdelse af gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

### *Ugyldighed*

**§ 3 b.** Bestemmelser, der strider mod §§ 2 og 2 a, og som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter, virksomheders interne reglementer og vedtægter for foreninger og fonde m.v., er ugyldige.

Stk. 2. Lovens bestemmelser kan fraviges ved aftale, medmindre det vil være til ugunst for den, der udsættes for forskelsbehandling på grund af køn.

### *Godtgørelse*

**§ 3 c.** Personer, hvis rettigheder efter §§ 2, 2 a og 2 b krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.

## KAPITEL 3

### *Offentlige myndigheders forpligtelser*

**§ 4.** Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

### *Redegørelser for ligestilling*

**§ 5.** Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder skal hvert andet år inden den 1. september udarbejde en redegørelse om ligestilling.

Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelser, hvis de har mere end 50 ansatte.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om, 1) hvorvidt ministeriet, institutionen eller virksomheden har formuleret en ligestillingspolitik og i givet fald det nærmere indhold af denne, 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier og 3) andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af ministeriets, institutionens eller virksomhedens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne fra de i stk. 1 nævnte institutioner og virksomheder indsendes til ressortministeren.

Stk. 4. Ressortministeren bearbejder de indsendte redegørelser og indsender inden den 1. november i de år, hvor redegørelserne udarbejdes, en samlet rapport vedlagt de enkelte redegørelser til ministeren for ligestilling.

**§ 5 a.** Kommunalbestyrelsen og regionsrådet skal over for kommunens og regionens beboere mindst hvert andet år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og regionalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og regionsrådet i et møde.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysning om, 1) hvorvidt kommunen eller regionen har formuleret en ligestillingspolitik, og i givet fald det nærmere indhold af denne, 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier, 3) den kønsmæssige sammensætning af de udvalg m.v. omfattet af § 10 a, der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, og 4) andre forhold, der skønnes at have betydning for kommunens eller regionens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling inden den 1. november i de år, hvor redegørelserne udarbejdes.

**§ 6.** Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om indholdet af de i § 5, stk. 1, og § 5 a nævnte redegørelser.

**§ 7.** Ministeren for ligestilling udarbejder hvert år inden den 1. marts en redegørelse og en perspektiv- og handlingsplan for ligestilling til Folketinget.

Stk. 2. Offentlige myndigheder, virksomheder og organisationer skal efter anmodning give ministeren for ligestilling de oplysninger vedrørende ligestilling, der er nødvendige til brug for udarbejdelse af den årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan.

## KAPITEL 4

### *Udvalg og bestyrelser*

Kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lign.

**§ 8.** Offentlige udvalg, kommissioner og lignende, der er nedsat af en minister til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

**§ 9.** Myndigheder eller organisationer, der skal stille forslag om et medlem af udvalg m.v. som nævnt i § 8, skal foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal beskikkes som medlem og skal i den forbindelse tilstræbe en ligelig kønssammensætning.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde. Myndigheden eller organisationen skal i så fald samtidig angive begrundelsen herfor.

Stk. 3. Hvis myndigheder og organisationer m.v. ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at udvalget, kommissionen m.v. kan fungere uden de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1. § 10. Ved nedsættelse af udvalg m.v. som nævnt i § 8, stk. 1, skal ressortministeren indberette den påtænkte sammensætning til ministeren for ligestilling, inden beskikkelse af medlemmer finder sted.

Stk. 2. Hvis den påtænkte kønssammensætning ikke er i overensstemmelse med § 8, stk. 1, kan ministeren for ligestilling rette henvendelse til ressortministeren og anmode om en begrundelse og i særlige tilfælde anmode om en fornyet sammensætning af udvalget.

**§ 10 a.** For at fremme ligestilling af kvinder og mænd skal myndigheder eller organisationer, der stiller forslag om et medlem af udvalg m.v., der skal udpeges af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd, og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheder eller organisationer efter lovgivningen skal udpege medlemmer til udvalg m.v., der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde. Myndigheden eller organisationen skal i så fald samtidig angive begrundelsen herfor.

Stk. 3. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan en enig kommunalbestyrelse eller et

enigt regionsråd beslutte, at et udvalg m.v., som er nedsat af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, og som er anført på den liste, som ministeren for ligestilling fastsætter i medfør af stk. 4, kan fungere uden de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis kommunalbestyrelsen eller regionsrådet ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

Stk. 4. Ministeren for ligestilling fastsætter efter forhandling med vedkommende ministre en liste over, hvilke udvalg m.v., hvis sammensætning er reguleret i lovgivningen, og som ikke træffer generelle eller konkrete afgørelser, der er omfattet af stk. 3.

Kønssammensætning ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning m.v.

**§ 11.** Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 2. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse for selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Dette gælder, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af staten.

Stk. 3. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner og selskaber m.v.

Stk. 4. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for nærmere angivne selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed dækkes med over 50 pct. af statslige midler, eller hvis over 50 pct. af selskabet m.v. ejes af staten. Ressortministeren kan endvidere

beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for selskaber, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.

**§ 12.** Hvis bestyrelsen m.v. som nævnt i § 11 helt eller delvis udpeges af en minister, skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller et medlem til bestyrelsen m.v., foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal udpeges som medlem.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor.

Stk. 3. Stk. 1 gælder ikke, hvis medlemmerne af bestyrelsen m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning.

Stk. 4. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at bestyrelsen m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

**§ 13.** Ressortministeren skal hvert tredje år inden den 1. november indberette sammensætningen af de bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, stk. 1, til ministeren for ligestilling.

Stk. 2. Bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, skal efter anmodning give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen m.v. Ressortministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.



Stk. 3. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse m.v. som nævnt i § 11 er omfattet af indberetningspligten, træffer ressortministeren afgørelse herom.

## KAPITEL 5 (Ophævet)

## KAPITEL 6

### *Ligestillingsnævn*

**§ 18.** Ligestillingsnævnet består af en formand og to andre medlemmer, der udpeges af ministeren for ligestilling for 3 år ad gangen. Genudpegning kan finde sted. Formanden skal være dommer. De øvrige medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen, og et medlem skal have viden om ligestilling, mens det andet medlem skal have viden om arbejdsmarkedsforhold. Begge køn skal være repræsenteret i nævnet. Ministeren for ligestilling udpeger suppleanter for Ligestillingsnævnets medlemmer for 3 år ad gangen.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling fastsætter nævnets forretningsorden.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

**§ 19.** Nævnet kan behandle sager efter §§ 2 og 2 b samt efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., barselloven, lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger og lov om børnepasningslov. Nævnet kan herunder tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, i det omfang det følger af de nævnte love m.v.

Stk. 2. Nævnet kan endvidere behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. denne lovs § 1, stk. 9, lov om lige løn til

mænd og kvinder, jf. denne lovs § 1, stk. 4, eller lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. denne lovs § 2, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Stk. 4. Nævnet kan ikke behandle klager, der verserer ved domstolene.

Stk. 5. Så længe en sag verserer ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sagen ved domstolene.

**§ 20.** Nævnet afviser klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet.

Stk. 2. Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.

**§ 21.** Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres. Er en beslutning ikke enstemmig, indføres tillige oplysning om stemmeafgivningen.

**§ 22.** Når nævnet har truffet en afgørelse i en klagesag, kan hver af parterne indbringe sagen for domstolene.

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal Ligestillingsnævnets sekretariat på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

**§ 23.** Nævnet afgiver en gang årligt en beretning om sin virksomhed.

## KAPITEL 7

### *Ikrafttrædelses-, ophævelses- og revisionsbestemmelser*

**§ 24.** Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Stk. 2. De i § 5 nævnte redegørelser udarbejdes første gang i 2001. De i § 13 nævnte indberetninger indsendes første gang til ministeren for ligestilling i 2003.

Stk. 3. Formanden for det i § 18 nævnte Ligestillingsnævn udpeges første gang for en periode på 4 år.

Stk. 4. Følgende love og bestemmelser ophæves:

1) Lov nr. 157 af 24. april 1985 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udpegning af medlemmer til offentlige udvalg, kommissioner o. lign.

2) Lov nr. 238 af 20. april 1988 om ligestilling mellem mænd og kvinder.

3) Lov nr. 427 af 13. juni 1990 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning.

4) §§ 5 a og 6 a i lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 639 af 17. juli 1992.

### OFFICIELLE NOTER

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, (EU-Tidende 2004 nr. L 373, side 37).

### Ligelønsloven

LBK nr. 899 af 05/09/2008

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder <sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august

2006 med de ændringer, der følger af lov nr. 558 af 17. juni 2008.

**§ 1.** Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikations-system anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

Stk. 5. Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

**§ 1 a.** Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål

og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

Stk. 4. Der foreligger chikane, når der udvises uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 5. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 6. Chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 7. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

**§ 1 b.** Offentlige myndigheder har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler.

**§ 2.** En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godt-

gørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 2 a.** En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

Stk. 2. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

**§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 4.** § 3 finder tilsvarende anvendelse på overenskomstområder, hvor lønmodtagerne har krav på lige løn, herunder lige lønvilkår, men hvor der ikke findes

regler om godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

**§ 4 a.** Enhver, der mener sig krænkede, fordi princippet om ligestilling tilsidesættes i forhold til den pågældende, efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser kan indgive klage til retslige instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til denne lov, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

**§ 5.** En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.

**§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelte lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte

på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelte lønstatistik bestod.

**§ 6.** En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænkede, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligestillingsprincippet ikke er blevet krænkede.

**§ 6 a.** Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren udarbejder hvert tredje år en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

**§ 6 b.** Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. og 3. pkt., straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

**§ 7.** Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

**§ 8.** Loven træder i kraft den 9. februar 1976 og har virkning for løn, der vedrører tiden efter lovens ikrafttræden.

**§ 9.** Loven gælder ikke for Færøerne.

#### OFFICIELLE NOTER

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23).

2) Lov nr. 374 af 20. maj 1992 blev bekendtgjort i Lovtidende 21. maj 1992.

3) Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

4) Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

5) Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

## Ligebehandlingsloven

LBK nr. 734 af 28/06/2006

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. <sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barsel- orlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002 med de ændringer, der følger af lov nr. 1385 af 21. december 2005 og § 57 i lov nr. 566 af 9. juni 2006.

### KAPITEL 1

#### *Lovens anvendelsesområde m.v.*

**§ 1.** Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger herunder ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Chikane som defineret i stk. 5 og sexchikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Stk. 5. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 7. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 8. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.

Stk. 9. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

## KAPITEL 2

### *Ligebehandling af mænd og kvinder*

**§ 1 a.** Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning på de områder, denne lov omhandler.

**§ 2.** Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

**§ 3.** Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

**§ 4.** Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

**§ 5.** Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om

erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

**§ 5 a.** Pligt til ligebehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

**§ 6.** Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

## KAPITEL 3

### *Graviditet, barsel og adoption*

**§ 7.** (Ophævet)

**§ 7 a.** (Ophævet)

**§ 8.** Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

**§ 8 a.** Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

**§ 9.** En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

**§ 10.** (Ophævet)

## KAPITEL 4

### *Ugyldighed m.v.*

**§ 11.** Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som er i strid med §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 2-4 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

**§ 12.** Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

## KAPITEL 5

### *Dispensation*

**§ 13.** Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og dette krav står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indrettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

## KAPITEL 6

### *Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.*

**§ 14.** Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

**§ 15.** En lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

**§ 16.** Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. Godtgørelsen, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

**§ 16 a.** Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, 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.

## KAPITEL 7

### *Forskellige bestemmelser*

**§ 17.** Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselorlov m.v.

**§ 18.** (Ophævet)

## KAPITEL 8

### *Straffebestemmelser*

**§ 19.** Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

## KAPITEL 9

### *Ikrafttrædelsesbestemmelser*

**§ 20.** Loven træder i kraft den 1. maj 1989.

Stk. 2. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986, og lov om barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 6. marts 1987, ophæves.

**§ 21.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

### OFFICIELLE NOTER

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse (EF-Tidende nr. L 039 af 14/02/1976, s. 0040-0042), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EF-Tidende 2002 nr. L 269, s. 15). Endvidere vedrører loven implementeringen af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) og indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr. L 225, s. 40), som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s. 20) samt bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv



97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, s. 24).

2) Dvs. lovens § 21.

3) Dvs. lovens § 7 a.

4) Dvs. lovens § 7, stk. 1, § 7, stk. 4, § 10, stk. 2, § 10, stk. 3, § 10, stk. 5, § 10, stk. 6, § 10, stk. 7 og § 19, stk. 2.

5) Loven ændrer i denne lovs §§ 1, 13 og 19 og ophæver § 18.

6) Dvs. lovens § 1, stk. 2, og § 16 a.

7) Loven ændrer i denne lovs §§ 7, 7 a, 10 og 16, stk. 4.

8) Lov nr. 141 af 25. marts 2002 blev bekendtgjort i Lovtidende den 26. marts 2002.

9) Lov nr. 1385 af 21. december 2005 blev bekendtgjort i Lovtidende den 22. december 2005.

## Forskelsbehandlingsloven

LBK nr. 1349 af 16/12/2008

Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.<sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 med de ændringer, der følger af lov nr. 240 af 27. marts 2006, lov nr. 1542 af 20. december 2006 og § 17 i lov nr. 387 af 27. maj 2008.

### KAPITEL 1

#### *Lovens anvendelsesområde*

**§ 1.** Ved forskelsbehandling forstås i denne lov 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.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller

tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 6. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 7.

Stk. 7. Loven finder ikke anvendelse, hvis et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

**§ 1 a.** Forsvarsministeren kan efter høring af de berørte organisationer undtage væbnede styrker i aktiv tjeneste fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap i denne lov.

## KAPITEL 2

### *Forbud mod forskelsbehandling*

**§ 2.** En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Stk. 2. Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Stk. 3. En lønmodtager, hvis løn i strid med stk. 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

**§ 2 a.** Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

**§ 3.** En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse.

Stk. 3. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

Stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

**§ 4.** En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

**§ 5.** Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

Stk. 2. Stk. 1 gælder ikke, hvis en arbejdsgiver i henhold til undtagelsesbestemmelser i denne lov kan foretrække lønmodtagere med et bestemt kendetegn.

**§ 5 a.** Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne regler m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders regler m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af et af de i § 1, stk. 1, omfat-

tede kriterier inden for de i §§ 2-5 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Uanset § 2, stk.1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år. Bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet før lønmodtageren fylder 70 år, som er omfattet af stk. 3, kan dog ændres, således at aldersgrænsen hæves til en alder under 70 år.

Stk. 5. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om særlige regler for aflønning af unge under 18 år. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse finder ikke anvendelse for lønmodtagere under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år.

Stk. 6. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse finder ikke anvendelse for unge under 15 år, hvis ansættelse ikke er reguleret af en kollektiv overenskomst.

**§ 5 b.** Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

## KAPITEL 3

### *Undtagelser*

**§ 6.** Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro i §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.

Stk. 2. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.

**§ 6 a.** Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.

## KAPITEL 4

### *Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.*

**§ 7.** Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

**§ 7 a.** Hvis en person, der anser sig for krænkede, jf. §§ 2-4, 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 krænkede.

**§ 8.** Overtrædelse af § 5 straffes med bøde.

Stk. 2. Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

**§ 8 a.** Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling efter denne lov og over overtrædelse af forbuddet mod repressalier i § 7, stk. 2, behandles af Ligebehandlingsnævnet.

## KAPITEL 5

### *Ikrafttræden og forhold til anden lovgivning m.v.*

**§ 9.** § 4 finder ikke anvendelse, i det omfang andet følger af særlig lovgivning.

Stk. 2. Loven er ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social

eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap.

Stk. 3. Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.

Stk. 4. Med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere er forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lovens §§ 2-5 ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til beskæftigelse ved lov eller i medfør af lov.

**§ 10.** Loven træder i kraft den 1. juli 1996.

**§ 11.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## OFFICIELLE NOTER

- 1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse ( EF-Tidende 2000 nr. L 180, s. 22) samt Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000 nr. L 303, s. 16).
- 2) Lov nr. 253 af 7. april 2004 blev bekendtgjort i Lovtidende den 14. april 2004.
- 3) Lov nr. 1417 af 22. december 2004 blev bekendtgjort i Lovtidende den 27. december 2004.
- 4) EFT C 177 E af 27.6.2000, s. 42.
- 5) Udtalelse af 12.10.2000 (endnu ikke offentliggjort i EFT).
- 6) EFT C 204 af 18.7.2000, s. 82.
- 7) EFT C 226 af 8.8.2000, s. 1.
- 8) EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.
- 9) EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22.
- 10) EFT L 225 af 12.8.1986, s. 43.
- 11) EFT C 186 af 2.7.1999, s. 3.

Ligebehandlingsnævnet

Amaliegade 25

Postboks 9080

1022 København K

Telefon: 33 41 12 00

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

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