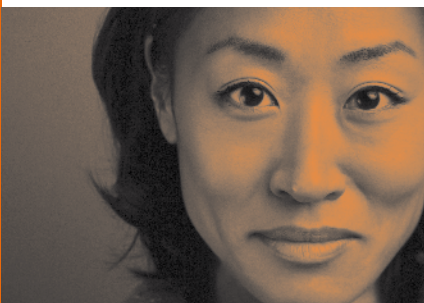


Årsberetning 2010



Ligebehandlings-
nævnet



Ligebehandlingsnævnets årsberetning 2010

Udgiver Ligebehandlingsnævnet

Layout og Produktion Identitet & Design A/S

Hjemmeside www.ligebehandlingsnaevnet.dk

Denne publikation kan frit citeres med tydelig kildeangivelse

ÅRSBERETNING 2010 FOR LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

1. FORORD – GODT PÅ VEJ	2
2. TIL JER, DER FØRER SAGERNE I LIGEBEHANDLINGSNÆVNET	5
3. AFSKEDIGELSE UNDER GRAVIDITET, BARSEL- OG FORÆLDREORLOV MV.	8
4. LIGELØN	11
5. PROCESRENTER	12
6. DET EUROPÆISKE UDBLIK – EQUINET, ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES, GENDER EQUALITY BODIES, NORDIC MEETING MV.	13
7. ETNICITET	14
8. GRÅZONER – AFGRÆNSNING MELLEM FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN OG LOV OM ETNISK LIGEBEHANDLING	18
9. HANDICAP	19
10. MANGE SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ALDER	21
11. TENDENSER PÅ FORSKELSBEHANDLINGSLOVENS OMRÅDE	22
12. MULTIPLE DISKRIMINATIONSGRUNDE	23
13. GODTGØRELSE – EN PRAKSIS I UDVIKLING	25
14. NÅR SAGEN AFSLUTTES UDEN MØDE I LIGEBEHANDLINGSNÆVNET	29
15. RETSSAGER	31
16. STATISTIK	32
17. RESUMÉ AF SAGER AFGJORT AF NÆVNET I 2010	34
18. LOVE OG REGLER	45



1. FORORD – GODT PÅ VEJ

Af formanden, landsdommer Tuk Bagger

Ligebehandlingsnævnet er nu etableret, og er kommet godt igennem sit andet år. Mange praktiske opgaver omkring afholdelse af nævnsmøder og arbejds-gange mellem formandskabet og sekretariatet er faldet på plads. Sekretariatet har fået større erfaring i at indhente de rette sagsoplysninger, brevskabeloner er skåret til og udvidet i antal, og afgørelses-konceptet er revideret. Grundlæggende forhold, som var i støbeskeen i nævnets første år, har fundet en mere fast form i løbet af år to.

2009

Nævnet modtog 194 sager
Nævnet afholdt 16 møder
Nævnet afgjorde 64 sager
Sekretariatet afviste 70 sager

2010

Nævnet modtog 286 sager
Nævnet afholdt 20 møder
Nævnet afgjorde 122 sager
Sekretariatet afviste 124 sager

Hjemmeside og databasen med nævnets afgørelser gik i luften i januar 2010, og i løbet af foråret blev afgørelserne fra det tidligere Ligestillingsnævn og fra Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling lagt over i Ligebehandlingsnævnets database. Det er således nu muligt på samme sted at finde alle administrative afgørelser på ligebehandlingsområdet.

Nævnet har ligeledes i januar 2010 udgivet en pjece med oplysninger om, hvordan man kan klage til Ligebehandlingsnævnet, hvordan sagsbehandlingen vil forløbe, og hvad man kan opnå ved at klage til nævnet. Pjecen blev sendt til kommuner, biblioteker, politikredse, fagforbund, interesseorganisationer mv. Sekretariatet har i årets løb haft en del henvendelser fra foreninger, NGO'er ol. som har ønsket eksemplarer tilsendt.

Den største udfordring for sekretariatet i 2010 har imidlertid været med samme mandskab at håndtere en stigning i sagsantal uden at dette både på kort og langt sigt skulle medføre en længere sagsbehandlingstid.

Det er en kendsgerning, at der i 2010 løb en hel del flere sager igennem sekretariatet og nævnet end i 2009. Her skal blot nævnes et par eksempler, resten kan ses under beretningens statistikafsnit. Nævnet har i 2010 afgjort tæt på dobbelt så mange sager som året før. Det har som følge heraf været nødvendigt at afholde flere nævnsmøder. Sekretariatet har ligeledes afvist en hel del flere sager end det foregående år, og sidst men ikke mindst har der været en sagstilgang på små 100 sager set i forhold til 2009.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid var i 2010 for nævnsbehandlede sager på 9 måneder, og det melder vi ud i vores kvitteringsbreve. Ligebehandlingsnævnet er 1. instans, hvilket betyder, at sagerne

skal oplyses fra grunden, og det tager tid at få svar på relevante spørgsmål og høre sagens parter. Sagsbehandlingstiden er ikke alarmerende på nuværende tidspunkt, men vi er opmærksomme på, at vi ophober sager, hvilket over tid kan medføre længere sagsbehandlingstider.

Ligebehandlingsnævnet er et gratis administrativt klageorgan, som er et alternativ til domstolene, hvilket vil sige, at det også for vores brugere skal være et uafhængigt, hurtigt og smidigt organ til løsning af konflikter på ligebehandlingsområdet. Vi er derfor optaget af, at vores sagsbehandlingstider kan matche dem, der ses i domstolssystemet, og vi vil i det kommende år have et vågent øje på sagernes gennemløbstid.

Går vi til de enkelte sagsområder, kan vi her iagttage interessante tendenser. Generelt ses en stigning i sagsantal på området for kønsligestilling, hvor vi navnlig har fået mange nye sager om afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel- og forældreorlov. Vi har en formodning om, at det hænger sammen med, at der i de sidste par år har været en del fyringer som følge af krisen, ligesom vi antager, at det kan ses som udtryk for, at reglerne, der beskytter gravide og forældre på barsels- eller forældreorlov, har eksisteret en del år, og derfor generelt er velkendte. Vi har dog ikke noget videnskabeligt belæg for disse antagelser.

For at føre tråden tilbage til sidste års beretning kan det konstateres, at antallet af verserende og afgjorte sager om prisforskelle i nattelivet for mænd og kvinder er nogenlunde på niveau med antallet i 2009. Nævnet fik desværre ikke i 2010 lejlighed til at tage

stilling til, om godtgørelsesniveauet skulle forhøjes, således som det blev annonceret i årsberetningen for 2009. Det har måttet vente til 2011.

Nogle af de samme tendenser, som ses på kønsområdet, kan også iagttages for så vidt angår alder og handicap. Antallet af sager om afskedigelse af ældre medarbejdere eller handicappede og afslag på jobansøgninger til ældre eller handicappede ansøgere er stigende. De "nye diskriminationsgrunde" handicap og alder fylder efterhånden mere i sekretariatets liste over verserende sager. Der er i offentligheden en del fokus på området – især alder – og stigningen i antallet af sager tyder på, at der efterhånden er større viden om, at Ligebehandlingsnævnet eksisterer, og at det behandler klager på disse områder. Statistikken for afgjorte sager i 2009 overfor 2010 taler sit eget tydelige sprog.

2009

Nævnet afgjorde:

32 sager om køn
22 om etnicitet
10 om alder og handicap
I alt 64 sager

2010

Nævnet afgjorde:

63 sager om køn
26 om etnicitet
33 om alder og handicap
I alt 122 sager

Antallet af klagesager over diskrimination på grund af etnicitet er i 2010 nogenlunde på niveau med året før. Klagegrundene favner vidt på det område, her skal blot fremhæves, at nævnet i årets løb har afgjort

en lille håndfuld sager, hvor sprogfærdigheder indgår som element i klagesagen og i nævnets afgørelse.

2009

Klager fik medhold i 34 sager ud af 64

Heraf:

22 sager om køn

4 om etnicitet

8 om alder

2010

Klager fik medhold i 58 sager ud af 122

Heraf:

36 sager om køn

5 om etnicitet

17 om alder og handicap

Procentdelen af nævnsafgørelser, hvor klager får medhold er også nogenlunde den samme som året før, hvor lidt mere end halvdelen af afgørelserne faldt ud til klagers fordel.

Endelig skal det med i beretningen for året der gik, at nævnet har tilkendt godtgørelse i betydeligt flere sager end året før. Klager fik godtgørelse i 16 sager i 2009, mens antallet af afgørelser, hvor der blev tilkendt godtgørelse, var på 45 i 2010. Der er således i 2010 lagt en linje for, hvornår der kan gives godtgørelse samt niveauet for godtgørelsernes størrelse. Og der er tale om betydelige forskelle fra knap 1 mill. kr. for afskedigelse på grund af alder til 1.000 kr. for en chikanøs udtalelse.

Så mange var ordene om året, der gik. Jeg skal henviser til beretningens artikler og små notitser for en uddybning af baggrund for de fakta og tendenser, som jeg her har valgt at fremhæve.

Nævnet har nu i to år været med til at tegne praksis og har været en del omkring juraen på ligebehandlingsområdet. Der er imidlertid tale om et forholdsvis nyt område i konstant udvikling, hvor national og international ret brydes, og hvor vi hele tiden vil blive udfordret med nye uprøvede problemstillinger. Vi ser frem til, hvad det kommende år må bringe!



2. TIL JER, DER FØRER SAGERNE I LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Nævnets sekretariat står for den forberedende behandling af sager om forskelsbehandling, inden nævnets formand/næstformand og to nævns-medlemmer træffer selve afgørelsen på et møde.

Sagerne er meget forskellige, men sekretariatet har i løbet af nævnets første to år gjort sig en række erfaringer, som beskrives nedenfor.

SEKRETARIATET INDHENTER OPLYSNINGER OG HØRER PARTERNE

Det er sekretariatets ansvar, at der bliver indhentet tilstrækkelige oplysninger til, at nævnet kan træffe den rigtige afgørelse. Vi sørger også for, at parterne bliver inddraget i fornødent omfang efter de principper, der gælder efter forvaltningsloven.

Den forberedende sagsbehandling afhænger af sagens karakter, men normalt hører vi hver part – klager og indklagede – to gange. Samtidig beder vi løbende parterne om de oplysninger, som vi vurderer, er nødvendige for, at nævnet kan tage stilling til sagen.

Nogle gange kan det blive nødvendigt med en tredje høring af parterne, hvis der sent i forløbet kommer væsentlige nye oplysninger om faktiske omstændigheder, som vi mener kan have betydning for nævnets afgørelse af sagen. Det er dog altid klageren, der får det sidste ord.

Vi hjælper meget gerne parterne med råd og vejledning, og vi forsøger – med de begrænsede ressourcer

som vi har fået tildelt – at behandle sagerne så hurtigt og effektivt som muligt.

Vi arbejder målrettet på at blive mere effektive, og det kan I, der fører sagerne – herunder advokater, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer – hjælpe os med.

Vi har derfor nedfældet syv gode råd, som besvarer nogle af de spørgsmål, som vi ofte får stillet, og som vil kunne gøre livet lidt lettere for sekretariatet – og dermed betyde, at nævnet får behandlet sagerne hurtigere.

OM AFVISNING PÅ GRUND AF BEHOV FOR PARTS- OG VIDNEFORKLARING

Vi oplever i en del afskedigelsessager, at indklagede gør gældende, at sagen skal afvises af sekretariatet, fordi den forudsætter mundtlig parts- og vidneforklaring.

Det er nævnets erfaring, at spørgsmålet om parts- og vidneforklaring ikke kan ses isoleret fra den mere materielle vurdering af sagen, men at det først er, når nævnet har det fulde oplysningsgrundlag og den fulde argumentation, at det kan vurderes, om sagens afgørelse vil kræve mundtlig parts- og vidneforklaring.

Sekretariatet kan afvise en sag, fordi den kræver parts- og vidneforklaring. Hvis sekretariatet afviser sagen, kan det påklages til nævnet.

Afgørelsen om at afvise en sag, fordi den kræver parts- og vidneforklaring, vil dog sjældent være egnet til at blive truffet af sekretariatet.

Det er derfor nævnet, der på mødet med formand/næstformand og to nævnsmedlemmer tager stilling til, om en sag kræver mundtlig parts- og vidneforklaring.

Det forlænger sagsbehandlingen, hvis vi ikke i det første svar fra indklagede får den fulde argumentation, men indklagede alene henviser til, at sagen skal afvises, fordi den kræver parts- og vidneforklaring.

Vi gør almindeligvis indklagede opmærksom på, at nævnet vil tage stilling til sagen i sin helhed, således at indklagede kan få lejlighed til at argumentere for, at afskedigelsen ikke er udtryk for ulovlig forskelsbehandling.

MANGLENDE MEDVIRKEN KAN KOSTE DYRT

Hvis indklagede ikke reagerer på vores opfordring til at fremkomme med yderligere bemærkninger, kan det i yderste konsekvens medføre, at nævnet vil give klageren medhold, fordi indklagede ikke har godtgjort, at afskedigelsen ikke er udtryk for ulovlig forskelsbehandling.

Det måtte indklagede sande i en sag, hvor en virksomhed havde opsagt en medarbejder på forældreorlov. Arbejdsgiverorganisationen, som førte sagen på vegne af virksomheden, mente, at sagen skulle afvises på grund af behovet for parts- og vidneforklaringer. Sekretariatet bad forgæves arbejdsgiverorganisationen om at komme med bemærkninger til sagens realitet.

Sagen blev herefter behandlet på møde, hvor nævnet vurderede, at det ikke var nødvendigt med mundtlig parts- og vidneforklaring for at tage stilling til sagen. Nævnet traf afgørelse om, at indklagede ikke havde godtgjort, at forældreorloven ikke var en medvirkende årsag til opsigelsen. Nævnet pålagde derfor indklagede at betale 400.000 kr. i godtgørelse til klageren (*j.nr. 2500029-10*).



SYV GODE RÅD TIL JER, DER FØRER SAGER I LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

For at få den mest hensigtsmæssige sagsbehandling beder vi jer, der fører sagerne – herunder advokater, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer – om at hjælpe os ved:

- at præcisere hvem og hvad der klages over – det er ikke nødvendigt at bruge klageskemaet, bare vi får de nødvendige oplysninger
- at sende en fuldmagt sammen med klagen – gælder dog ikke ved klager direkte fra den person, der klager og heller ikke advokater
- at sende de relevante bilag sammen med klagen – i afskedigelsessager har vi som minimum brug for ansættelsesbrevet, opsigelsen og de seneste 3-6 lønsedler
- at sende bilagene med som dokumenter – det er altså ikke tilstrækkeligt med links med henvisning til avisartikler, domme mv.
- at komme med alle væsentlige argumenter og oplysninger så tidligt som muligt
- kun at sende svaret en gang – vi behøver ikke både at få det pr. mail, fax og almindeligt brev
- kun at sende svaret til os og ikke til modparten



3. AFSKEDIGELSE UNDER GRAVIDITET, BARSEL- OG FORÆLDREORLOV MV.

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Når krisen kradser, må virksomhederne sige farvel til flere af deres ansatte. Det afspejler sig også i Ligebehandlingsnævnets arbejde, og der har i 2010 været en stor stigning i antallet af sager om afskedigelse af gravide medarbejdere og medarbejdere på barsel- og forældreorlov mv.

En stor del af Ligebehandlingsnævnets sager udspringer af ligebehandlingslovens forbud mod at afskedige medarbejdere, fordi de er gravide eller har valgt at holde barsel- og forældreorlov mv.

I 2009 afgjorde Ligebehandlingsnævnet syv sager om afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel- og forældreorlov mv. Heraf blev der tilkendt godtgørelse for uberettiget afskedigelse i seks tilfælde.

I 2010 har nævnet behandlet væsentligt flere sager om afskedigelse under graviditet og orlov. Der blev afgjort i alt 32 sager om afskedigelse, hvoraf der blev givet godtgørelse i 19 sager.

FORBUD MOD AFSKEDIGELSE

Ligebehandlingsloven indeholder et direkte forbud mod at afskedige en medarbejder på grund af graviditet, barsel og adoption.

Ligebehandlingslovens forbud mod afskedigelse

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

Det skal understreges, at en virksomhed godt kan opsig en gravid medarbejder eller en medarbejder på barsel-, fædre- eller forældreorlov. Virksomheden skal imidlertid kunne bevise, at opsigelsen ikke skyldes, at medarbejderen er gravid eller holder orlov.

Der stilles således strenge krav til arbejdsgiverens bevis i disse sager, idet der gælder den såkaldte omvendte bevisbyrde.

Ligebehandlingslovens omvendte bevisbyrde

§ 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.

GODTGØRELSE

I 18 af de 19 sager, hvor klageren fik medhold, tilkendte nævnet godtgørelse svarende til omkring ni måneders løn.

Godtgørelsen blev fastsat på grundlag af sagens omstændigheder, herunder særligt ansættelsesperiodens længde.

I en enkelt sag, hvor en gravid kvinde blev afskediget efter godt en måneds ansættelse, blev godtgørelsen fastsat svarende til seks måneders løn (*j.nr. 2500187-09*).

BÅDE MÆND OG KVINDER BLIVER OPSAGT I STRID MED LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Det er af naturlige årsager kun kvinder, der bliver opsagt under graviditet, og kvinder holder som regel længere orlov end mænd. Det er derfor mest kvinder, der bliver opsagt i strid med ligebehandlingsloven, men nævnet så i 2010 flere eksempler på, at mænd var blevet opsagt under fædre- eller forældreorlov.

Fem ud af de 32 sager om opsigelse, som nævnet afgjorde i 2010, drejede sig opsigelse af fædre på orlov.

I to af sagerne tilkendte nævnet godtgørelse på henholdsvis 240.000 kr. og 400.000 kr., svarende til omkring ni måneders løn.

NÅR KRISEN KRADSER

En stor del af de sager, hvor der ikke blev givet godtgørelse, vedrørte virksomheder, der som følge af den økonomiske krise måtte opsiges et større eller mindre antal medarbejdere.

Det forhold, at opsigelsen sker på grund af dårlig økonomi og måske i forbindelse med en fyringsrunde, er ikke i sig selv afgørende ved vurderingen af, om virksomheden har overtrådt ligebehandlingsloven.

Det påhviler stadigvæk arbejdsgiveren at godtgøre, at opsigelsen af netop den afskedigede ikke er begrundet i dennes graviditet eller orlov.

AFGØRELSER, HVOR AFSKEDIGELSEN VAR I STRID MED LIGEBEHANDLINGSLOVEN

I en række andre sager, hvor virksomheden havde påberåbt sig dårlig økonomi, nåede nævnet frem til, at ligebehandlingsloven var overtrådt.

Som eksempler kan nævnes:

En virksomhed havde reduceret antallet af sælgere på grund af anstrengt økonomi. Klager, der var på forældreorlov, blev som den eneste af fem sælgere opsagt. Nævnet fandt ikke, at arbejdsgiveren havde anført tilstrækkeligt saglige grunde til, at det netop var klager, der skulle opsiges. Nævnet fandt derfor, at klageren var opsagt i strid med ligebehandlingsloven, og klageren blev tilkendt en godtgørelse (*j.nr. 2500091-09*).

En ansat i et pakkeri blev opsagt, mens hun var på barselorlov. Arbejdsgiveren henviste til, at pakkeriet i forbindelse med en omstrukturering skulle nedlægges. Nævnet lagde vægt på, at ikke alle medarbejdere i pakkeriet var afskedigede, da klageren blev opsagt, og at arbejdsgiveren ikke havde dokumenteret, at klagers personlige og faglige kvalifikationer ikke var tilstrækkelige til at bestride jobbet i pakkeriet. Nævnet fandt derfor, at klageren var opsagt i strid med ligebehandlingsloven, og hun blev tilkendt en godtgørelse (*j.nr. 2500080-10*).

AFGØRELSE, HVOR AFSKEDIGELSEN IKKE VAR I STRID MED LIGEBEHANDLINGSLOVEN

I en række andre sager nåede nævnet frem til, at virksomheden havde kunnet godtgøre, at afskedigelsen hverken helt eller delvist skyldtes medarbejderes graviditet eller orlov.

Som eksempler kan nævnes:

En virksomhed havde som følge af faldende indtjening opsagt tre ud af syv medarbejdere, herunder en gravid kvinde, der var ansat som indkøber. Arbejdsgiveren havde valget mellem at opsigse klageren eller en anden indkøber. Nævnet fandt, at det var godtgjort, at den anden indkøber var bedre kvalificeret til at varetage de tilbageværende opgaver end klageren. Det var derfor godtgjort, at opsigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagerens graviditet (*j.nr. 2500190-09*).

I forbindelse med en større omstrukturering blev en gravid indkøbsassistent opsagt. Nævnet fandt det godtgjort, at opsigelsen ikke var begrundet i klagerens graviditet, men i den væsentlige omstrukturering af virksomheden, som medførte opsigelse af hovedparten af de ansatte, herunder alle ikke specialiserede medarbejdere (*j.nr. 2500232-09*).

OPSIGELSE UNDER FERTILITETSBEHANDLING

Ligebehandlingsloven indeholder ikke et direkte forbud mod at afskedige en medarbejder, der er i fertilitetsbehandling. Efter retspraksis anses en periode, hvor en kvinde er i fertilitetsbehandling for at blive gravid ved kunstig befrugtning, dog for at være omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling.

I et sådant tilfælde gælder princippet om delt bevisbyrde.

Ligebehandlingslovens delte bevisbyrde

§ 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.

Nævnet har i 2010 behandlet en enkelt sag om fertilitetsbehandling. Det drejede sig om en sag, hvor en arbejdsgiver i januar 2008 var gjort bekendt med, at en medarbejder var i fertilitetsbehandling. Nævnet fandt, at der ikke var nogen tidsmæssig sammenhæng mellem, at arbejdsgiveren havde fået besked om fertilitetsbehandlingen, og det forhold, at medarbejderen i juni 2009 blev opsagt på grund af manglende opgaver. Opsigelsen var derfor ikke i strid med ligebehandlingsloven (*j.nr. 2500136-09*).



4. LIGELØN

Af fuldmægtig Ellen Bleeg

Ligelønsloven indeholder et forbud mod lønforskel begrundet i køn. Hvis en arbejdstager udsættes for forskelsbehandling har den pågældende krav på at få efterbetalt lønforskellen. I 2008 blev der ifølge loven også indført en mulighed for at pålægge arbejdsgiveren at betale en godtgørelse.

I 2010 har nævnet behandlet to ligelønssager. Begge sager er gode eksempler på de krav, der stilles til klageren, når hun skal kunne dokumentere lønforskel på grund af køn.

TO AFGJORTE SAGER I 2010

I den ene sag var der sket en overtrædelse af loven. Klager var en kvindelig forvalter, der i modsætning til sin mandlige forgænger i jobbet, ikke fik funktionstillæg for særlige ledelsesopgaver. Der var ikke fremlagt oplysninger i sagen om, at klager ikke lavede det samme arbejde som sin mandlige forgænger – og sine øvrige mandlige kollegaer. Klager havde derfor krav på et tillæg svarende til efterbetaling af et beløb på 25.000 kr. I forbindelse med sagen havde nævnet lejlighed til at drøfte, om klager derudover skulle tilkendes en godtgørelse. To af medlemmerne fandt ikke, at det var tilfældet, da sagen tog sit udspring i en lønmæssig indplacering, der var forhandlet og godkendt af klagers fagforening. Det sidste medlem mente, at det var nødvendigt at tilkende en godtgørelse på 25.000 kr. for effektivt at sikre overholdelsen af ligebehandlingsreglerne (*j.nr. 2500086-10*).

I den anden sag var der derimod ikke sket en overtrædelse af loven. Den kvindelige klager havde ikke skabt en formodning for, at hun var blevet udsat for en lønmæssig forskelsbehandling. Gennem 10 måneder havde hun arbejdet som "director" uden dog at være blevet udnævnt i stillingen. Hun gik derfor glip af de medfølgende vilkår for løn, pension, bil, bonusordning mv. Klager mente, at det var fordi, at hun var kvinde, at hun ikke blev udnævnt til director.

Den indklagede arbejdsgiver havde til sagen fremlagt oplysninger om, at klagers løn lå inden for lønspredningen i director gruppen. Samtidig havde klageren ikke kunnet redegøre for andre medarbejdere med konkret sammenlignelige løn- og arbejdsvilkår (*j.nr. 2500115-09*).

KONKLUSION

Spørgsmålet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi diskuteres ofte i forbindelse med arbejdsmarkedsforhold, navnlig når arbejdsmarkedets parter forhandler overenskomst.

I forbindelse med overenskomstforhandlingene i foråret 2010 mellem LO og DA var der enighed om at oprette et Ligelønsnævn. Parterne har imidlertid haft vanskeligt ved at komme til enighed om en aftale, og nævnet er først her i foråret 2011 blevet en realitet. Hvilken indflydelse det nye Ligelønsnævn vil have på antallet af ligelønssager i Ligebehandlingsnævnet vides endnu ikke.

Forud for oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet i 2009 blev sager om ligeløn behandlet af Ligestillingsnævnet. I perioden fra 2001 – 2010 har der årligt kun været behandlet ganske få sager om ligeløn – sådan ca. et par stykker om året. Det begrænsede sagsantal stemmer ikke umiddelbart overens med det generelle fokus, der er på området. Om årsagen hertil kan vi kun gisne, men et bud herfra er, at ligelønsdebatten i højere grad omhandler de generelle lønforskelle på det kønsopdelte arbejdsmarked, og i mindre grad lønforskellen mellem mænd og kvinder ansat på samme arbejdsplads.

Hertil kommer, at det altid vil være en udfordring for en klager at bevise, at der foreligger en lønforskel. Klager skal ikke kun kende sin egen løn, men skal også have kendskab til kollegaens lønforhold, og i Danmark er der ikke tradition for, at man taler åbent om sine lønvilkår. Det kan derfor være ganske vanskeligt for det første at gennemskue, om man er udsat for forskelsbehandling og for det andet at fremlægge dokumentation for, at arbejdet er sammenligneligt, og at kollegaen får mere i løn, alene på grund af sit køn.

5. PROCESRENTER

I begyndelsen af 2010 behandlede Ligebehandlingsnævnet fem sager om procesrenter. I alle sagerne var der tilkendt godtgørelse for uberettiget afskedigelse i forbindelse med barsel eller på grund af alder, men der var ikke tilkendt procesrenter.

Sagerne blev genoptaget på forvaltningsretligt grundlag, og på nævnmødet blev det besluttet at tilkende procesrenter fra den dag, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Nævnet lagde i afgørelserne vægt på:

- at der var fast praksis i det tidligere Ligestillingsnævn for at give procesrenter
- at den praksis ikke er blevet anfægtet af domstolene
- at der i de retssager, som Kammeradvokaten havde ført for Ligestillingsnævnet, også var blevet tilkendt procesrenter, hvis der var tilkendt godtgørelse
- at det med oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet var lovgivers hensigt, at der ikke skulle ske ændring af praksis
- at en ændring af praksis ville medføre, at afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet, hvor der var tilkendt godtgørelse, skulle prøves ved domstolene for så vidt angår spørgsmålet om procesrenter
- at renteloven ikke tager entydigt stilling til, om der kan beregnes renter fra det tidspunkt, hvor en eventuel sag indbringes for nævnet

6. DET EUROPÆISKE UDBLIK – EQUINET, ANTIDISKRIMINERINGSSTELLE DES BUNDES, GENDER EQUALITY BODIES, NORDIC MEETING MV.

Af fuldmægtig Ellen Bleeg

Også i 2010 har sekretariatets arbejde været præget af, at det juridiske fundament er baseret på EU-rettlige regler.

Ligebehandlingsnævnet er medlem af Equinet, som er et europæisk netværk af "equality bodies". Sekretariatet deltager her i en arbejdsgruppe, der særligt beskæftiger sig med den juridiske fortolkning af ligebehandlingsdirektiverne. I det forgangne år har arbejdsgruppen haft lejlighed til at diskutere frivilliges, transseksuelles og romaers retsstilling.

Herudover arrangerede Equinet et kursus i Ungarn, som sekretariatet deltog i, om bevisbyrdespørgsmålet, hvor fokus var på bevissikring, hvilke bevismidler, der kan anvendes i sagerne, og hvilken rolle myndighederne har i forbindelse med sagsoplysningen.

Særligt i forhold til køn har sekretariatet i 2010 deltaget i møder både på EU-niveau og på nordisk niveau. De nordiske lande mødtes i Helsinki i eftersommeren, hvor alle blev enige om, at det nordiske samarbejde skal fortsætte, og at der i dette forum skal sættes et særligt nordisk perspektiv på dagsordenen. På EU-plan deltager sekretariatet i to årlige møder, hvor der af kommissionen orienteres om, hvad der i EU pågår på området.

Som led i det europæiske samarbejde havde sekretariatet i efteråret mulighed for at besøge Antidiskrimineringsstelle des Bundes i Berlin, der er vores tyske

søsterorganisation. Deres mandat adskiller sig en del fra Ligebehandlingsnævnets, da de primært giver råd og vejledning i forbindelse med konkrete henvendelser, ligesom de tilbyder at mediere i konflikter mellem parterne i sagen. Det var meget inspirerende at få mulighed for at udveksle erfaringer og høre om de problemer, som de har i Tyskland. Særligt indenfor kønsområdet så tyskerne de nordiske lande som foregangslande.

Ligebehandlingsnævnet følger også med i det arbejde, som bliver udført af det europæiske Fundamental Rights Agency (FRA) og har deltaget i et møde omkring koordinationen af arbejdet mellem FRA og Equinet.

Sekretariatet havde i november mulighed for at deltage i EU-kommissionen og det belgiske formandskabs fjerde ligebehandlingssummit, der omhandlede diskrimination på arbejdspladsen.

Det er af stor betydning for sekretariatet at deltage i disse forskellige former for møder og kurser og derigennem få adgang til nyeste praksis og tendenser på EU-niveau. Dette arbejde vil fortsætte i 2011.



7. ETNICITET

Af fuldmægtig Julie Søndergaard Harder

LOVENE OG DEN DELTE BEVISBYRDE

Ligebehandlingsnævnet behandler sager om forskelsbehandling på grund af etnicitet både inden for og uden for arbejdsmarkedet. Nævnet tager derfor stilling til mange forskellige typer sager, der spænder fra chikane på arbejdspladsen over kommuners behandling af borgere med anden etnisk oprindelse til adgangsforhold på diskoteker, i natklubber m.m.

Reglerne fremgår af lov om etnisk ligebehandling og forskelsbehandlingsloven. Efter lovene skal klager "påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er blevet udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling". Det kan klager ved at fremsende lydfiler, e-mails eller skriftlige vidneforklaringer som dokumentation. Det er klager, som skal løfte bevisbyrden for, at der foreligger en formodning for forskelsbehandling. Kan klager det, skifter bevisbyrden til indklagede, som nu skal bevise, at der ikke er tale om forskelsbehandling. Det kaldes "delt bevisbyrde".

SAGSANTAL

I 2009 traf Ligebehandlingsnævnet afgørelse i 22 sager om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, og i 2010 var antallet 26. Der er kun sket en mindre forøgelse af antallet af afgjorte sager på dette område, i året der gik.

Ligebehandlingsnævnet traf i 2010 afgørelse i 26 sager om forskelsbehandling på grund af etnicitet:

- 5 sager var i strid med loven
- 13 sager var ikke i strid med loven
- 3 sager blev afvist på grund af behov for parts- og vidneforklaringer
- 5 sager lå uden for nævnets kompetence

KLAGER FIK MEDHOLD

Nævnet har i 2010 fundet, at klager var udsat for forskelsbehandling på grund af etnicitet i fem sager. I alle sager fik klager tilkendt en godtgørelse på mellem 1.000 kr. og 25.000 kr.

Klager, der var af mellemøstlig oprindelse, fik afslag på at leje en lejlighed, da indklagede ikke ønskede at udleje lejligheden til ikke-etniske danskere. Da lejligheden var annonceret på internettet, var der tale om offentlig annoncering, som er omfattet af loven. Klager fik en godtgørelse på 5.000 kr. (j.nr. 2500234-09).

I forhold til sagsantallet er der tale om en forholdsvis lille andel af klager, som får medhold svarende til ca. ¼. Årsagen til, at så relativt få klager får medhold på dette område er primært, at klagerne ofte er diffuse, og at der i sagen er meget få konkrete holdepunkter for, at der er sket forskelsbehandling på

grund af etnicitet. Klager kan ofte ikke dokumentere sin påstand, om at han/hun har været udsat for forskelsbehandling.

IKKE I STRID MED LOVEN

Nævnet har i 13 sager vurderet, at hændelsen ikke var i strid med loven. Det var fx tilfældet i en sag, hvor nævnet fandt, at en opsigelse var begrundet i andre forhold end klagers sproglige vanskeligheder og i en sag, hvor en kommunes sprogscreening af skolebørn i forbindelse med skolestart ikke kunne anses for at være i strid med loven.

Klager, der var af afghansk afstamning, ringede til indklagede for at høre nærmere om et stillingsopslag. Indklagede fangede ikke klagers navn. Da indklagede for tredje gang bad om klagers navn og ville afbøde det pinlige i ikke at kunne forstå, hvad klager sagde, spurgte indklagede, hvor klagers accent og dialekt var fra. Klager valgte på baggrund af telefonsamtalen ikke at søge stillingen. Nævnet fandt ikke, at indklagedes spørgsmål til klagers etniske baggrund og accent i sig selv var tilstrækkelig til, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der kunne give en formodning for forskelsbehandling (*j.nr. 2500078-10*).

PÅSTAND MOD PÅSTAND

Når klager og indklagede er uenige om hændelsesforløbet, og ingen af parterne kan dokumentere deres påstande, må nævnet afvise at behandle sagen, da en afgørelse vil kræve parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet. Nævnet har i 2010 afvist tre sager om etnicitet på grund af behovet for parts- og vidneforklaringer.

Klager, en finsk statsborger, der boede og studerede i Danmark, fik afslag på at købe et TV på afbetaling, da han ikke havde en arbejdstilladelse og ikke talte dansk, og derfor ikke kunne forstå den kontrakt, som han skulle underskrive. Indklagede benægtede hændelsesforløbet og havde, inden sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet, tilbudt klager en ny kreditvurdering. Nævnet mente, at det ville være forskelsbehandling at afvise en anmodning om kreditvurdering alene med den begrundelse, at ansøgeren ikke talte dansk, men en afgørelse af spørgsmålet om, hvorvidt klageren blev udsat for ulovlig forskelsbehandling, ville forudsætte en egentlig bevisførelse, herunder mundtlige parts- og vidneforklaringer (*j.nr. 2500124-09*).

UDEN FOR NÆVNETS KOMPETENCE

Ligebehandlingsnævnet kan kun tage stilling til klager, som falder indenfor nævnets kompetence efter lov om Ligebehandlingsnævnet. Det er sekretariatet, der undersøger og som udgangspunkt tager stilling til, om sagen ligger indenfor nævnets kompetence. Gør sagen ikke det, giver sekretariatet klager meddelelse om, at sagen ikke kan behandles.

I visse tilfælde træffer nævnet den afgørelse, at det ikke har kompetence til at behandle sagen.



Klager, en tysk statsborger, søgte autorisation som social- og sundhedsassistent. Indklagede stillede krav om autoriseret oversættelse af de tyske eksamensbeviser. Klager fandt, at kravet var i strid med EU-rettens regler om fri bevægelighed for arbejdstagere. Disse regler er ikke omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetence, og nævnet kunne derfor ikke tage stilling til klagen (*j.nr. 2500220-09*).

Nævnet kan heller ikke behandle en sag, som kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed.

Nævnet kunne ikke tage stilling i en sag vedrørende en læge af kinesisk afstamning, der ønskede at blive speciallæge. Lægen klagede til nævnet over forskelsbehandling på grund af sit danske sprog, da ansættelsesproceduren indeholdt mundtlige samtaler. Afslaget på ansøgningen kunne indbringes for Sundhedsstyrelsen, og da sagen ikke havde været behandlet dér, kunne Ligebehandlingsnævnet ikke tage stilling til klagen (*j.nr. 2500131-09*).

PRAKSIS OM SPROG

SPROGSCREENING

Nævnet har truffet afgørelse i to sager om en kommunes sprogscreening og skolehenvielse af børn i forbindelse med skolestart.

Et forældrepar, med anden etnisk baggrund end dansk, klagede over, at deres fem-årige søn blev henvist til en anden skole end distriktsskolen som følge af kommunens sprogscreening. De fandt, at der var tale om forskelsbehandling på grund af etnicitet, og at de fik frataget deres frie skolevalg. Kommunen oplyste, at den sprogscreener børn med dansk som andetsprog, da det efter kommunens opfattelse fører til et bedre skoletilbud, hvis der maksimalt er 20 procent børn pr. årgang med dansk som andetsprog i skolerne.

Nævnet fandt, at kommunens sprogscreening af børn med dansk som andetsprog og deraf følgende skolehenvielse i højere grad rammer børn med anden etnisk baggrund end dansk, men at kommunen forfulgte saglige formål ved at sikre børnene bedre skolegang og danskfærdigheder. Nævnet fandt endvidere, at kommunens midler måtte anses for både nødvendige og hensigtsmæssige (*j.nr. 2500147-09*).

Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling har tidligere afgivet udtalelse om kommunens fremgangsmåde. Ligebehandlingsnævnet og Klagekomitéen kom til samme resultat.

ANSÆTTELSE

Nævnet har også truffet afgørelser om sprog i forbindelse med ansættelse og ansættelsessamtaler.

Klager, som var bulgarer, fik afslag på et job efter en længere ansættelsesprocedure med personlige interviews, præsentationer og evalueringstests. I en telefonsamtale oplyste indklagede, at klager havde gode salgskundskaber, men at hendes engelskkundskaber ikke var gode nok. Klager spurgte, om det var hendes østeuropæiske accent, der var problemet, hvilket indklagede bekræftede. Telefonsamtalen blev optaget på klagers mobiltelefon. Klager fik medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr. (*j.nr. 2500116-09*).

Klager, der var født i Spanien, fik afslag på dispensation fra at skulle tage en sprogtest. Han arbejdede som turistguide og ønskede at guide på dansk som tillægssprog. Klager var dansk statsborger og havde dansk studentereksamen og læste nu på universitetet. Indklagede henviste til, at der ikke længere eksisterede en mulighed for at få dispensation. Nævnet fandt, at klager ikke opfyldte kravene for at opnå autorisation, og at klager ikke havde sandsynliggjort, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske baggrund (*j.nr. 2500112-10*).

CHIKANE

Loven beskytter også mod chikane, dvs. når en optræden i relation til race eller etnisk 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.

Nævnet har truffet afgørelse i en sag, hvor klager, der stammede fra Latinamerika, deltog i et beboermøde, som blev afholdt i en vinforretning. På mødet faldt ordene fra vinhandleren: "Du kan bare tage tilbage til det forpulede land, du kommer fra". Nævnet fandt, at udtalelsen skabte et nedværdigende klima for klager, og at udtalelsen var fremsat direkte over for klager. Nævnet lagde videre vægt på, at udtalelsen var sket ganske uprovokeret, idet klager ikke havde haft noget at gøre med arrangementet ud over at deltage i mødet. Klager fik en godtgørelse på 1.000 kr. (*j.nr. 2500067-10*).

SAGSBEHANDLING

Nævnet har i 2010 truffet afgørelse i fem sager, hvor der var klaget over kommuner. Heraf omhandlede et par af sagerne klager over forskelsbehandling på grund af etnicitet i forbindelse med en kommunes sagsbehandling.

Klager, der fik dansk statsborgerskab i 2002, opholdt sig herefter i Storbritannien frem til 2009, hvorefter han vendte tilbage til Danmark. Klager søgte ved sin hjemkomst om kontanthjælp. Klager modtog imidlertid afslag på kontanthjælp fra kommunen. Nævnet lagde til grund, at klager var dansk statsborger og dermed berettiget til starthjælp. Kommunens afslag var således uberettiget og skyldtes en fejl, der ifølge kommunens egne oplysninger var opstået på grund af klagers udenlandsk klingende navn. Nævnet fandt, at der var tale om direkte forskelsbehandling, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.000 kr. (*j.nr. 2500166-09*).



8. GRÅZONER – AFGRÆNSNING MELLEM FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN OG LOV OM ETNISK LIGEBEHANDLING

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

RELIGION

Religion og etnisk oprindelse kan være tæt forbundet. Selvom religion ikke er direkte omfattet af lov om etnisk ligebehandling, som dækker forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet, kan der være sammenfald mellem religion og etnisk oprindelse, således at forskelsbehandling på grund af religion også vil være forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Personer, der tilhører en bestemt religion, kan have en fælles etnisk oprindelse, således at forskelsbehandling på grund af religion kan indebære forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Nævnet kan herved komme til at forholde sig til klager over forskelsbehandling på grund af religion uden for arbejdsmarkedet, hvis der samtidig kan siges at være tale om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Nævnet har i en enkelt sag haft lejlighed til at forholde sig til dette.

NATIONAL OPRINDELSE

Også begrebet national oprindelse kan være tæt forbundet med begrebet etnisk oprindelse. National oprindelse er ikke direkte omfattet af lov om etnisk ligebehandling. Forskelsbehandling på grund af national oprindelse kan imidlertid også falde ind under begrebet etnisk oprindelse, således at en sådan klage formentlig i visse tilfælde vil kunne behandles efter lov om etnisk ligebehandling og dermed uden for arbejdsmarkedet (*betænkning 1422*). Dette skyldes, at personer af en bestemt national oprindelse i nogle tilfælde vil anses for at være af en bestemt race el-

ler etnisk oprindelse. Nævnet har endnu ikke truffet afgørelse i en sådan sag.

En muslimsk familie af libanesisk afstamning skulle på ferie i Libanon. I lufthavnen gav en af familiens døtre udslag på metaldetektoren. Da en mandlig sikkerhedsmedarbejder ville udføre et manuelt sikkerhedstjek, opstod der en uoverensstemmelse mellem familien og medarbejderen. Der var uenighed om, hvorvidt klager havde bedt om en kvindelig medarbejder til at udføre sikkerhedstjekket. Klager anførte, at det er almen viden, at det i traditionelle muslimske familier ikke bliver accepteret, at fremmede mænd berører kvinderne. Nævnet udtalte, at det følger af betænkning om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling, at forskelsbehandling på grund af tro/religion er tæt forbundet med forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race/etnisk oprindelse sikrer derfor også en vis beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af religion. Nævnet vurderede, at det krævede parts- og vidneforklaringer at afgøre, om der i det konkrete tilfælde var tale om forskelsbehandling. Endelig fandt nævnet ikke, at indklagedes procedure, hvor det manuelle sikkerhedstjek efter anmodning blev foretaget af en person af samme køn som undersøgte, var i strid med lov om etnisk ligebehandling (*j.nr. 2500156-09*).



9. HANDICAP

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Ligebehandlingsnævnet har i 2010 oplevet en stigning i antallet af klager over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med ansættelser og opsigelser.

Nævnet tager som udgangspunkt i den enkelte sag stilling til, om der er tale om et handicap i lovens forstand, eller om der for eksempel er tale om lidelser af mere midlertidig karakter i form af en sygdom, som ikke er omfattet af lovens særlige beskyttelse.

Nævnet har i et par sager forholdt sig til afgrænsningen mellem handicap og sygdom.

En mand søgte i september 2009 job som it-supporter i en kommune. Han havde i påsken 2009 haft et epileptisk anfald og skulle herefter være anfaldsfri i et år, før han kunne tage kørekort. Kommunen lagde ved afslag på ansættelse vægt på, at det var nødvendigt at have kørekort for at kunne bestride stillingen. Nævnet lagde vægt på, at klager forventede at være anfaldsfri, og at der således var tale om en midlertidig tilstand. Nævnet fandt derfor ikke grundlag for at betegne klagerens sygdom og dens følger som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand (j.nr. 2500201-09).

En kvinde blev opsagt fra sit job som kontorassistent. Hun var i maj 2008 kommet til skade med sin højre skulder. I oktober 2008 blev hun opereret i skulderen, hvorefter hun var sygemeldt frem til den 1. marts 2009. Det fremgik af journaloptegnelser, at det forventedes, at hun efter ca. 1 års tid ville have reetableret styrke og udholdenhed i skulderen. Nævnet udtalte, at der var tale om en tilstand af forbigående karakter og ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand (j.nr. 2500214-09).

Ligebehandlingsnævnet har i 2010 også taget stilling til, hvilken betydning det har i forhold til forskelsbehandlingsloven, at en person gør brug af lov om kompensation til handicappede i erhverv. Denne lov indeholder en fortrinsret for handicappede til ledige stillinger hos blandt andet offentlige arbejdsgivere, hvis vedkommende er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere. Nævnet har vurderet, at det ikke i sig selv udgør forskelsbehandling på grund af handicap, at en arbejdsgiver har tilsidesat disse regler, hvis klager ikke indkaldes til samtale eller ikke får stillingen, hvis han anses for mindre kvalificeret end de øvrige ansøgere.

En cand.mag. i historie og medievidenskab oplyste i forbindelse med ansøgning til en stilling ved en statsinstitution, at han ønskede at benytte sig af reglerne om fortrinsadgang for personer med handicap. Klager modtog et standardafslag fra indklagede. Beskæftigelsesankenævnet fandt, at indklagede ikke havde fulgt de gældende regler om pligten til at indkalde klager til ansættelsessamtale og til efterfølgende at forhandle med jobcentret. Indklagede indbød herefter klager til på ny at fremsende sin ansøgning til to stillinger med samme indhold som den stilling, han ikke havde fået. Klager blev herefter indkaldt til samtale, men fik ikke nogen af stillingerne. Nævnet fandt, at uanset om det måtte lægges til grund, at klager var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, så søgte indklagede en medarbejder med viden om og erfaring med et bestemt område. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at de havde ansøgere, der var langt bedre kvalificeret til stillingerne (*j.nr. 2500235-09*).

En kvinde blev efter mange års ansættelse som bankrådgiver ansat i fleksjob hos samme arbejdsgiver. Hun havde en medfødt rygdeformitet, som havde medført deltidssygemelding gennem længere tid. Klager følte sig efter overgang til fleksjobbet meget dårligt behandlet af sin arbejdsgiver, og hun blev efterfølgende sygemeldt på grund af stress og depression. Hun blev herefter opsagt med henvisning til, at hun gennem 6 måneder havde været uafbrudt sygemeldt, samt at der også før denne periode havde været længere sygeperioder. Nævnet fandt, at klagers ryglidelse udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet fandt også, at de tidligere sygeperioder skyldtes klagers rygproblemer og dermed hendes handicap. Klager havde derfor påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelsen. Indklagede havde ikke løftet sin bevisbyrde for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Der blev tilkendt en godtgørelse på skønsmæssigt 275.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn (*j.nr. 2500236-09*).

Endelig har nævnet i 2010 truffet afgørelse i to sager om afskedigelse af personer i fleksjob. I den ene sag gav nævnet for første gang en klager medhold i, at hun var blevet opsagt på grund af handicap, og at arbejdsgiver dermed havde afskediget hende i strid med loven.



10. MANGE SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ALDER

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Når man alene kigger på antallet af sager, der indbringes for Ligebehandlingsnævnet, kan man godt få den opfattelse, at det er ganske almindeligt, at arbejdsgivere tager hensyn til alder, både ved ansættelse og ved afskedigelse.

Alder er således klart den af de "nye" diskriminationsgrunde, der i 2010 har givet anledning til flest sager i Ligebehandlingsnævnet.

23 ud af de 122 sager, som nævnet afgjorde i 2010, handlede om forskelsbehandling på grund af alder. En stor del af disse sager vedrørte dog et enkelt luftfartselskabs massefyringer af piloter.

Der er i artiklen om godtgørelse beskrevet en række afgørelser, hvor nævnet fandt, at arbejdsgiveren havde overtrådt forskelsbehandlingslovens forbud mod at diskriminere på grund af alder ved ansættelse og afskedigelse.

Herudover skal der fremhæves et par sager, hvor klageren ikke fik medhold.

ALDERSGRÆNSE PÅ 63 ÅR IKKE I STRID MED LOVEN

En tjenestemandsansat værkmeister i et fængsel fik ikke forlænget sin ansættelse efter det fyldte 63. år.

Ligebehandlingsnævnet fastslog, at forskelsbehandlingsloven ikke var overtrådt, fordi der siden 1985 havde været en aftale mellem overenskomstparterne

om, at den pligtige aftrædelsesalder for fængselsfunktionærer og værk mestre i fængsler var 63 år.

Nævnet vurderede, at denne aldersgrænse for tiden måtte anses for at være objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, idet dette alderskrav blandt andet var begrundet i de sikkerhedsmæssige opgaver, som disse lønmodtagere udførte. Nævnet fandt, at aldersgrænsen på 63 år var et hensigtsmæssigt og legitimt middel til at opfylde dette formål (*j.nr. 2500178-09*).

AFSKEDIGELSE AF ÆLDRE DYRLÆGE IKKE I STRID MED LOVEN

En offentlig kontrolinstans afskedigede fire ud af 23 dyrlæger. De afskedigede var 60 år eller ældre. En af de afskedigede dyrlæger klagede til Ligebehandlingsnævnet.

Nævnet traf afgørelse om, at afskedigelsen af den 67-årige dyrlæge ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, da arbejdsgiveren havde godtgjort, at afskedigelsen var objektivt begrundet i et sagligt formål, idet det var nødvendigt med en personale-reduktion.

Nævnet fandt i den forbindelse ikke grundlag for at kritisere den procedure eller de kriterier, der blev anvendt ved arbejdsgiverens konkrete og individuelle vurdering af klagers kompetencer set i relation til arbejdsstedets fremtidige behov (*j.nr. 2500215-09*).

11. TENDENSER PÅ FORSKELSBEHANDLINGSLOVENS OMRÅDE

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse efter forskelsbehandlingsloven.

Vi modtager et stigende antal klager over forskelsbehandling på grund af alder og handicap, mens vi endnu ikke har modtaget klager over forskelsbehandling på grund af hudfarve, tro, politisk anskuelse og seksuel orientering.

Sekretariatet har i 2010 modtaget en enkelt klage over forskelsbehandling på grund af social oprindelse samt flere klager over forskelsbehandling på grund af religion. Der er endnu ikke truffet afgørelse om disse spørgsmål. Nævnet afviste i 2010 at behandle en klage om religion, da klager allerede ved domstolene havde fået medhold i, at der ved hans opsigelse var lagt vægt på hans religion/tro.

Det kan undre, at nævnet endnu ikke har modtaget klager over forskelsbehandling på grund af seksuel orientering. Dette kriterium blev allerede medtaget i den oprindelige forskelsbehandlingslov fra 1996. Forud for nævnets oprettelse per 1. januar 2009 har det kun været muligt at få behandlet klager over forskelsbehandling på grund af seksuel orientering ved de almindelige domstole. Nævnet har imidlertid kun kendskab til en enkel domstolsafgørelse forud for nævnets oprettelse (*U.2008.1353V vedrørende en homoseksuel bagersvend*).

Vi ved ikke, om dette er udtryk for, at der ikke sker forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af seksuel orientering, eller om det er fordi, den, der bliver forskelsbehandlet, accepterer det som en del af prisen for at have et arbejde.



12. MULTIPLE DISKRIMINATIONSGRUNDE

Af fuldmægtig Ellen Bleeg

De danske ligestillingslove regulerer ikke den situation, hvor klageren påstår at være blevet udsat for forskelsbehandling af mere end én årsag.

Nævnet har behandlet fire sager om spørgsmålet, og nævnet har her set på, om de enkelte kriterier var blevet brugt i strid med loven. Her følger en kort oversigt over de behandlede sager:

1. ETNISK OPRINDELSE OG ALDER – ANSØGNING OM POSTDOCSTILLING

En klager, der var i midten af 40'erne og af anden etnisk oprindelse, søgte en stilling ved et institut. Stillingsopslaget var skrevet på dansk. Derudover var stillingen rettet mod personer, der lige var færdige med deres ph.d.grad. Klager fik afslag på sin ansøgning under henvisning til hendes fremsendte CV. Nævnet vurderede sagen i forhold til alder og etnisk oprindelse. Der var ikke grundlag for at tilsidesætte instituttets begrundelse for afslaget, da der forelå saglige grunde (*j.nr. 2500048-10*).

2. ALDER OG HANDICAP – AFSKEDIGELSE AF KONTORASSISTENT

Klager, der var født i 1946, var ansat i en kommune. I 2008 blev hun opereret for en skulderskade. Året efter blev hun som den eneste opsagt på grund af besparelser. Af kommunens retningslinjer for opsigelser fremgik, at det kunne være relevant at se på kvaliteten i arbejdet, hurtighed og den ansattes kapacitet. I forhold til de personlige kvalifikationer var det relevant at se på fleksibilitet, omstillingsevne og om

vedkommende var serviceminded. Nævnet fandt ikke, at klager var blevet opsagt uretmæssigt. Der var ikke tale om et handicap i lovens forstand, og der var ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers alder var tillagt betydning (*j.nr. 2500214-09*).

3. ALDER OG HANDICAP – AFSKEDIGELSE AF EN PÆDAGOG I FLEKSJOB

Klager arbejdede som pædagog på en boenhed for udviklingshæmmede voksne. Arbejdet indebar tunge løft. På grund af en medfødt rygsygdom blev klager i 2002 ansat i fleksjob med skånehensyn i forhold til rygbelastende arbejde. I forbindelse med besparelser blev klager og en anden kollega afskediget. Indklagede havde nedprioriteret de funktioner, der blev udført af klager. Ifølge nævnets vurdering havde klager derfor skabt en formodning for, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder og handicap. De afskedigede medarbejdere var de to ældste, og de eneste der blev opsagt. Afskedigelsen var imidlertid begrundet i et sagligt formål, da der var behov for nedskæringer. Der var ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes beslutning om at beholde de medarbejdere, der kunne udføre det rygbelastende arbejde (*j.nr. 2500162-09*).

4. KØN OG ALDER – AFSKEDIGELSE AF EN DYRLÆGE

En 67-årig mand blev afskediget som dyrlæge fra en offentlig kontrolinstans. Personalegruppen for dyrlæger bestod af 12 kvinder og 11 mænd i alderen 32 til 67 år. Der var syv dyrlæger i alderen 60 – 67 år. Der blev afskediget fire dyrlæger, der alle var mænd og fra 60 – 67 år gamle. Klager havde skabt en formodning for, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Der blev lagt vægt på, at aldersspændet i gruppen gik fra 32 til 67 år, hvoraf syv dyrlæger var 60 år eller derover. De fire dyrlæger, der blev afskediget, var alle over 60 år. Der var imidlertid ikke grundlag for at kritisere de kriterier, arbejdsgiver havde anvendt ved den konkrete og individuelle vurdering af medarbejderne, ligesom det ikke var forskelsbehandling på grund af køn, at de fire afskedigede dyrlæger alle var mænd (*j.nr. 2500215-09*).



13. GODTGØRELSE – EN PRAKSIS I UDVIKLING

Af chefkonsulent Susanne Fischer

Til grund for ligebehandlingslovene ligger en række direktiver, og efter dem er det op til de enkelte medlemsstater at fastsætte, hvilke sanktioner der skal anvendes, hvis de nationale bestemmelser overtrædes. Sanktionerne skal blot være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning.

NÆVNETS SANKTIONSMULIGHEDER

Ligebehandlingsnævnet har kompetence til at tilkende godtgørelse. Det er den sanktionsmulighed nævnet har, når ligebehandlingslovene ikke bliver overholdt. Nævnet kan også i visse situationer underkende en afskedigelse, men endnu har ingen klager nedlagt påstand herom, så nævnet har ikke haft lejlighed til at underkende en afskedigelse. Nævnet kan ikke give erstatning eller udstede bøder.

HVORNÅR KAN DER FASTSÆTTES GODTGØRELSE? HVOR STOR SKAL GODTGØRELSEN VÆRE?

I en del af de sager, hvor der gives godtgørelse i nævnet fx i forbindelse med afskedigelse, vil der være tale om, at klager har haft et økonomisk tab, men det er ikke en forudsætning for tilkendelse af godtgørelse, at klager kan dokumentere et tab. Godtgørelse er derimod en kompensation for en "ideel skade" dvs. en subjektiv krænkelse, et ubehag, en lidelse. Om der i den enkelte sag skal gives en godtgørelse, og hvor stor den skal være, vil som udgangspunkt være en konkret vurdering.

Det etniske ligebehandlingsdirektiv og beskæftigelsesdirektivet indeholder artikler, der svarer til ordlyden i nedenstående artikel fra Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til levering af varer og tjenesteydelser.

Artikel 14

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til dette direktiv, og træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt. De iværksatte sanktioner, der kan omfatte udbetaling af erstatning til offeret, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen disse bestemmelser inden den 21. december 2007 og meddeler hurtigst muligt eventuelle efterfølgende ændringer.

Et udvalg, nedsat forud for gennemførelsen af direktivet om etnisk ligebehandling i dansk ret, har opsummeret en række overvejelser, som kan indgå i vurderingen af, om der skal tilkendes godtgørelse (*betænkning 1422*). Først og fremmest spiller handlingens "egnethed" til at krænke den pågældendes selv værd en vigtig rolle, og de nærmere omstændigheder, hvorunder diskriminationen er sket, indgår i grundlaget for eller imod godtgørelse. Det fremhæ-



ves i betænkningen, at navnlig forskelsbehandling på grund af race eller hudfarve udgør en særlig alvorlig krænkelse af den person, der bliver udsat herfor.

Endvidere skal godtgørelsen have præventiv virkning. Her har godtgørelsens størrelse betydning – den skal kunne mærkes, således at den kan tilskynde til generelt og individuelt at undlade at diskriminere. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse indgår ligeledes, hvor grov krænkelsen har været. Her tages udgangspunkt i en generel målestok, hvorefter særligt følsomme personer ikke har videre adgang til godtgørelse end andre.

Der er ikke i ligebehandlingslovene angivet et loft over godtgørelsens størrelse. Niveaueet i retspraksis efter erstatningsansvarsloven kan indgå i vurderingen.

Ligebehandlingsnævnet har i årets løb med ovennævnte kriterier in mente tilkendt godtgørelse på områder, hvor der ikke tidligere har været administrativ praksis for at tilkende godtgørelse. Det drejer sig om etnicitet, hvor den tidligere Klagekomité for Etnisk Ligebehandling ikke havde kompetence til at give godtgørelse, samt de "nye" klagegrunde; alder og handicap. Nævnet er således ved at udvikle en praksis på området på tværs af de forskellige diskriminationsgrunde.

FASTSÆTTELSE AF GODTGØRELSE I SAGER OM KØNSLIGESTILLING

OM AFSKEDIGELSE I FORBINDELSE MED GRAVIDITET, BARSEL- FORÆLDRE- OG FÆDREORLOV

Ligebehandlingsnævnet har i 2010 afgjort 19 sager, hvor der er givet godtgørelse som følge af ulovlig

afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel- forældre- eller fædreorlov. Godtgørelserne er fastsat på grundlag af den løn, som den afskedigede havde og efter anciennitet. En meget kort ansættelse medfører, at den afskedigede får godtgørelse svarende til ca. seks måneders løn, mens mindst ét års ansættelse medfører godtgørelse på ca. ni måneders løn. Ligebehandlingsnævnet har ikke tilkendt godtgørelse på mere end ni måneders løn. Der er tale om en praksis fastsat gennem en årrække ved domstolene.

I 2010 er der givet mellem 110.000 kr. svarende til seks måneders løn og 430.000 kr. svarende til ni måneders løn. Der er således tale om godtgørelser, der er ganske byrdefulde for arbejdsgiver. I de fleste tilfælde efterlever arbejdsgiver nævnets afgørelse, men der er også arbejdsgivere, som ikke har fulgt afgørelsen. 7 af de 19 sager om afskedigelse på grund af graviditet, barsel- eller forældreorlov er overgået til Kammeradvokaten, der fører sagen for klager ved retten, fordi arbejdsgiver ikke har betalt godtgørelsen.

OM PRISFORSKELLE

I årsberetningen for 2009 varslede nævnet en forhøjelse af godtgørelser, når det drejede sig om prisforskelle mellem kvinder og mænd i nattelivet, dvs. entrépriser, fri bar mv. Praksis har tidligere været, at klager fik udbetalt prisdifferencen. Nævnet har imidlertid ikke haft sager i 2010, hvor der har været lejlighed til at vurdere retningslinier for fastsættelse af en ny praksis. Det har måttet vente til 2011.

OM ANSÆTTELSE/ANSÆTTELSESFORHOLD

I to sager tilkendte nævnet klager en godtgørelse på 25.000 kr. I den ene sag ansatte arbejdsgiver ikke

en sygeplejerske, fordi hun var gravid (*j.nr. 2500024-10*). I den anden sag havde arbejdsgiver overtrådt ligebehandlingsloven ved at flytte klager, der var skolelærer, til en anden skole (*j.nr. 2500059-10*). Godtgørelsens størrelse blev i de to sager fastsat i tråd med den praksis, der i nævnet i 2010 har tegnet sig, når der er sket diskrimination i forbindelse med jobsøgning.

OM TILLÆG

Nævnet har ligeledes haft en sag, hvor en kvinde ikke fik løntillæg, fordi hun havde været på barsel-orlov. Kvinden blev tilkendt 10.000 kr. Der er her i begrundelsen for godtgørelsens størrelse lagt vægt på de tillæg, der var givet de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen (*j.nr. 2500142-09*).

OM LIGELØN

Endelig har nævnet behandlet en sag om ligeløn, hvor nævnet fandt, at det var i strid med ligelønsloven, at klager ikke havde fået et funktionstillæg for særlige ledelsesopgaver, ligesom de fem øvrige forvaltere og forgængerer i jobbet, som alle var mænd. Klager havde således krav på efterbetaling af forskelsbeløbet. Med hensyn til tilkendelse af godtgørelse fandt to af nævnets medlemmer ikke grundlag herfor. De lagde vægt på, at sagen tog sit udspring i en lønmæssig indplacering, som var forhandlet og godkendt af klagers fagforening. Et medlem fandt, at det var nødvendigt for effektivt at sikre overholdelsen af ligebehandlingsreglerne at tilkende klager godtgørelse på 25.000 kr. Der blev truffet afgørelse efter flertallet (*j.nr. 2500086-10*).

FASTSÆTTELSE AF GODTGØRELSE I SAGER OM ETNISK LIGEBEHANDLING

På området for etnisk ligebehandling blev der givet godtgørelse i fire sager af meget forskelligt indhold. Godtgørelsesbeløbene er derfor navnlig i de tre første sager, som omhandler forskelsbehandling udenfor arbejdsmarkedet, meget konkret fastsat.

En af sagerne drejede sig om chikane. En vinhandler skulle således betale 1.000 kr. til klager for i forbindelse med et beboermøde afholdt i en vinhandel at have talt nedvurderende og krænkende til klager. I begrundelsen for fastsættelsen af godtgørelsen lagde nævnet vægt på, "at der var tale om en enkeltstående udtalelse, som faldt under et ganske kortvarigt hændelsesforløb, hvor indklagede på grund af frustration over det meget begrænsede antal mødedeltagere, tabte besindelsen, hvilket må have stået klart for klager" (*j.nr. 2500067-10*).

I en anden sag fik klager afslag på ansøgning om at leje en lejlighed med den begrundelse, at udlejer ikke ville leje ud til ikke-etnisk danskere. Godtgørelsen blev her fastsat til 5.000 kr. (*j.nr. 2500234-09*).

Den tredje sag omhandlede en kommune, som uberegtiget gav klager, der var dansk statsborger med et udenlandsk klingende navn, afslag på kontanthjælp/starthjælp. Nævnet tilkendte klager en godtgørelse på 2.000 kr. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagde nævnet vægt på, at indklagede berigtigede fejlen hurtigt efter, at den var konstateret, og beklagede fejlen overfor klager (*j.nr. 2500166-09*).

I den sidste sag, som vedrørte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, blev godtgørelsen fastsat til

25.000 kr. Nævnet fandt her, at det med tilstrækkelig sandsynlighed var indgået i klagers beslutningsgrundlag for ikke at ansætte klager, at hun talte engelsk med østeuropæisk accent. Beløbets størrelse er her fastsat i overensstemmelse med de øvrige sager, som nævnet har behandlet i 2010, hvor der blev givet afslag på ansættelse på grund af graviditet, alder mv. (*j.nr. 2500116-09*).

FASTSÆTTELSE AF GODTGØRELSE I SAGER OM DISKRIMINATION PÅ GRUND AF ALDER OG HANDICAP

AFSKEDIGELSE

Der er i alt givet godtgørelse i 16 sager efter de øvrige diskriminationsgrunde. I 11 tilfælde er klager blevet ulovligt afskediget på grund af alder, og i én sag er klager blevet afskediget på grund af handicap.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsesniveauet ved ulovlig afskedigelse lagt vægt på anciennitet og løn svarende til den praksis, der er på området for uretmæssig afskedigelse på grund af graviditet, barsel- forældre- eller fædreorlov. Godtgørelsesniveauet i disse sager har været på mellem 200.000 kr. og 850.000 kr.

10 af sagerne drejede sig om piloter afskediget på grund af alder, og de har i lighed med en række tilsvarende sager, som nævnet afgjorde i sommeren 2009, fået en godtgørelse svarende til ca. ni måneders løn. Pilotsagerne fra 2009 overgik til prøvelse i byretten, da indklagede ikke var enig i nævnets afgørelse, og byretten traf i marts måned i år afgørelse i sagerne. Byretten var enig i nævnets afgørelse og fandt, at godtgørelsen skulle fastsættes på grundlag

af anciennitet og løn. Sagen er nu anket af indklagede til Landsretten.

JOBSØGNING

Nævnet har i fire sager givet godtgørelse svarende til 25.000 kr., fordi klager fik afslag på en jobannonce begrundet i alder. I en af sagerne blev afslaget fra arbejdsgiveren begrundet med, at klager aldersmæssigt faldt udenfor virksomhedens målgruppe, idet "der var tale om et ungt team på under 30 år, som ønskede en jævnaldrende til teamet". Nævnet har begrundet godtgørelsesniveauet i praksis, og "et skøn over sagens omstændigheder, herunder at indklagede ikke havde ansat en anden ansøger i stedet" (*j.nr. 2500128-10*).

KONKLUSION

Nævnet har således i årets løb fastsat en praksis for godtgørelsesniveauet indenfor nogle sagsområder, hvor der ikke tidligere administrativt har været adgang til at give godtgørelse. Ved afslag på jobansøgning begrundet i ulovlig diskrimination, har nævnet i de sager, som er blevet forelagt i 2010, fundet det passende med en godtgørelse på 25.000 kr.

I afskedigelsessager på grundlag af alder, er de kriterier, nævnet har lagt vægt på anciennitet og løn, ligesom det ses ved afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel- forældre- og fædreorlov.

Herudover har nævnet givet godtgørelse i nogle sager om etnicitet udenfor arbejdsmarkedet, hvor niveauet blev fastsat meget konkret.



14. NÅR SAGEN AFSLUTTES UDEN MØDE I LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Det er langt fra alle de sager, som Ligebehandlingsnævnet modtager, der bliver behandlet på møde med en formand/næstformand og to nævnsmedlemmer.

I 2010 blev godt halvdelen af de sager, som nævnet modtog, afsluttet i sekretariatet, uden at sagerne blev behandlet på et møde i nævnet.

Der er mange grunde til, at omtrent halvdelen af sagerne ikke nåede frem et nævnsmøde.

I 2010 afsluttede sekretariatet 124 sager, der ikke blev behandlet på møde i nævnet:

17 sager bortfaldt, fordi parterne havde indgået forlig, fordi klageren havde trukket sin klage tilbage, eller fordi klagers krav blev opfyldt af indklagede

46 sager blev henlagt, fordi klageren ikke svarede på sekretariatets henvendelser om at uddybe klagen eller om at komme med yderligere oplysninger

61 sager blev afvist, fordi det var åbenbart, at klager ikke kunne få medhold i klagen, fordi de administrative klagemuligheder ikke var udtømte, fordi klagen lå uden for nævnets kompetence, eller fordi klagen var alt for diffus

NÅR SEKRETARIATET AFVISER SAGEN

En del sager afvises, fordi de falder uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence. Det kan fx være klager over diskrimination på grund af alder eller handicap uden for arbejdsmarkedet.

Mange henvendelser er så diffuse, at det ikke er muligt at konstatere, om der er tale om en sag, som er omfattet af nævnets kompetence. Det kan fx være en henvendelse om, at politiet eller de sociale myndigheder diskriminerer, men uden at det nærmere er beskrevet, hvordan klageren er blevet diskrimineret. Det kan også være en henvendelse om generel diskrimination i nattelivet, uden at dette er uddybet nærmere.

Hvis klageren ikke svarer på vores anmodning om at præcisere klagen og/eller om at komme med yderligere oplysninger, er der ikke andre muligheder end at henlægge eller afvise sagen.

Hvis en sag er under behandling eller er afgjort ved domstolene, kan Ligebehandlingsnævnet ikke behandle sagen. Nævnet kan heller ikke behandle klager, der kan indbringes for anden administrativ forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen. Hertil kommer, at nævnet ikke kan tage stilling til klager, hvis sagen behandles i det fagretlige system. Disse sager bliver også afvist af sekretariatet.

FLERE MULIGHEDER FOR AT AFVISE EN SAG

Loven om Ligebehandlingsnævnet og nævnets forretningsorden åbner mulighed for, at sekretariatet i visse tilfælde kan træffe en egentlig afgørelse om at afvise en sag. Sekretariatets afgørelse om afvisning kan påklages til nævnet inden fire uger.

Lov om Ligebehandlingsnævnet

§ 5, stk. 4. Sekretariatet kan afvise klager, der ikke skønnes egnet til behandling i nævnet.

Forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet

§ 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 en sag vil forudsætte en egentlig bevisførelse, herunder afhøring af vidner.

§ 12. Sekretariatet kan træffe afgørelse om afvisning af klager, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klager medhold i sagen.

Indtil videre har sekretariatet været tilbageholdende med at benytte disse muligheder for at afvise en klage.

Særligt muligheden for at afvise en sag, fordi den kræver afhøring af parter og/eller vidner, har sekretariatet indtil videre været tilbageholdende med at bruge. Det skyldes, at det i praksis har vist sig, at spørgsmålet om parts- og vidneforklaringer indebærer en vurdering af det foreliggende skriftlige materiale, som det er rigtigst at overlade til Ligebehandlingsnævnet.

Det er derfor indtil videre nævnet, der i mødet træffer beslutningen om at afvise at behandle en sag med den begrundelse, at sagen vil kræve en egentlig bevisførelse, herunder mundtlige parts- og vidneforklaringer.



15. RETSSAGER

Når en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet ikke efterleves, skal nævnet indbringe sagen for domstolene, hvis klager anmoder om det. Det kan ske ved, at klager retter henvendelse til Ligebehandlingsnævnet og oplyser, at en tilkendt godtgørelse ikke er blevet udbetalt, og at sagen ønskes indbragt for domstolene.

Ligebehandlingsnævnet sender herefter sagen til Kammeradvokaten, som på vegne af nævnet fører sagen ved retten. Sagen behandles i byretten, men kan, hvis der er tale om en principiel sag, behandles i landsretten som første instans. Det er Ligebehandlingsnævnets afgørelse, der prøves ved domstolene. Har klager selvstændige påstande, som ikke er prøvet for nævnet, må klager selv afholde udgiften for den del af retssagen.

Syv af i de alt 122 sager, som Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2010, behandles nu ved domstolene, fordi indklagede ikke efterlevede nævnets afgørelse og betalte den tilkendte godtgørelse til klager. De syv sager drejede sig om afskedigelse på grund af graviditet, barsel- eller forældreorlov. Afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel- eller forældreorlov er velkendt stof for retterne, og der er her ofte tale om en konkret vurdering i den enkelte sag.

Herudover er en række sager om piloter, der blev afskediget på grund af alder, overført til Kammeradvokaten. Sagerne afventer resultatet af de sager om afskedigede piloter, der allerede verserer ved domstolene.

RETSSAGER PÅ NYE OMRÅDER

Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2009 seks sager om piloter, der blev afskediget på grund af alder. Der blev i alle sager tilkendt godtgørelser på baggrund af anciennitet svarende til ni måneders løn. Luftfartsselskabet efterlevede imidlertid ikke nævnets afgørelser, og sagerne blev indbragt for domstolene. Der faldt dom i sagen i april 2011. Byretten var enig i nævnets afgørelse, og lagde vægt på:

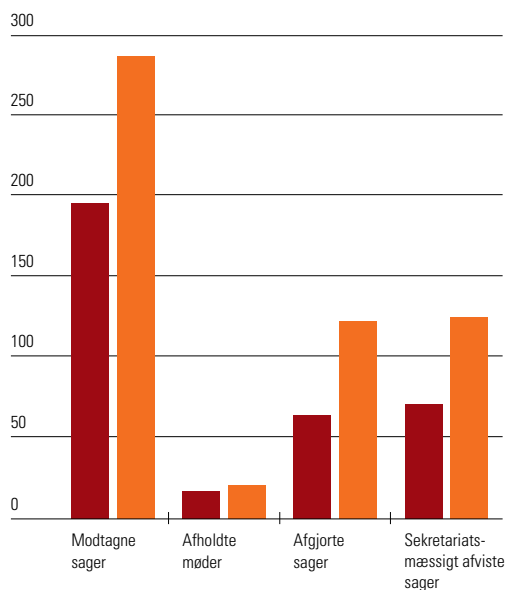
- at der forelå direkte aldersbetinget forskelsbehandling, da piloterne på grund af deres alder var blevet behandlet ringere end en anden i en tilsvarende situation
- at piloterne ikke var bundet af aftalen mellem Dansk Pilotforening og flyselskabet. Der er ikke grundlag for på forhånd at indgå aftaler, der fraviger reglerne om ligebehandling
- at der var grundlag for at tiltræde Ligebehandlingsnævnets skøn over godtgørelsesniveauet, svarende til ni måneders løn

Sagen er anket af luftfartsselskabet til Landsretten.



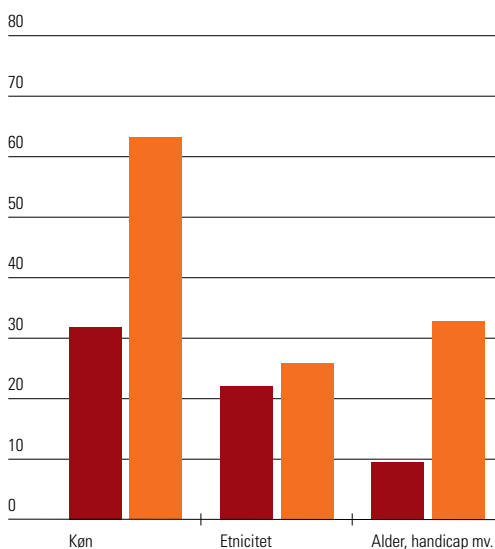
16. STATISTIK

■ 2009
■ 2010



AFGJORTE SAGER I ALT

■ 2009
■ 2010



FORDELING AF AFGJORTE SAGER

2009

■ Køn	32
■ Etnicitet	22
■ Alder, handicap mv.	10



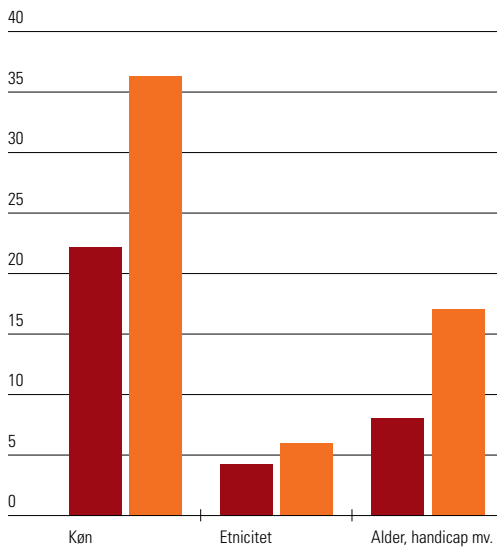
2010

■ Køn	63
■ Etnicitet	26
■ Alder, handicap mv.	33



KLAGER FIK MEDHOLD

■ 2009
■ 2010



GODTGØRELSE FORDELT PÅ SAGER I 2010

■ Køn 25
■ Etnicitet 4
■ Alder, handicap mv. 16



17. RESUMÉ AF SAGER AFGJORT AF NÆVNET I 2010

KØN

J.NR. 2500017-09A

– FORVALTNINGSRETTLIG GENOPTAGELSE

Klager blev i en tidligere afgørelse i Ligebehandlingsnævnet fundet berettiget til godtgørelse i forbindelse med opsigelse under barselorlov. Sagen drejer sig om, hvorvidt klager er berettiget til procesrenter. Da parterne havde forligt sagen til fuld og endelig afgørelse, herunder af rentekravet, foretager nævnet sig ikke yderligere i sagen.

J.NR. 2500021-09A

– FORVALTNINGSRETTLIG GENOPTAGELSE

Klager blev i Ligebehandlingsnævnets tidligere afgørelse tilkendt godtgørelse i forbindelse med afskedigelse under graviditet. Sagen drejer sig om, hvorvidt klager er berettiget til procesrenter. Nævnet finder, at klager har ret til procesrenter fra det tidspunkt, hvor sagen blev indbragt for Ligestillingsnævnet.

J.NR. 2500026-09A

– FORVALTNINGSRETTLIG GENOPTAGELSE

Klager blev i en tidligere afgørelse i nævnet fundet berettiget til godtgørelse i forbindelse med opsigelse under barselorlov. Sagen drejer sig om, hvorvidt klager er berettiget til procesrenter. Nævnet finder, at klager er berettiget til procesrenter fra det tidspunkt, hvor sagen blev indbragt for Ligestillingsnævnet.

J.NR. 2500027-09A

– FORVALTNINGSRETTLIG GENOPTAGELSE

Klager blev i Ligebehandlingsnævnets tidligere afgørelse tilkendt godtgørelse i forbindelse med afskedigelse under barsel. Sagen drejer sig om, hvorvidt klager er berettiget til procesrenter. Nævnet fandt, at klager har ret til procesrenter fra det tidspunkt, hvor sagen blev indbragt for Ligestillingsnævnet.

J.NR. 2600062-09

En kommune handlede ikke i strid med ligestillingsloven, da den fastsatte faderens ret til samvær med et barn, der var anbragt i familiepleje.

J.NR. 2500081-09

Det var i strid med loven, at klager blev opsagt fra sit job som socialpædagog på grund af graviditet. Arbejdsgiver havde ikke løftet bevisbyrden for at opsigelsen var begrundet i samarbejds vanskeligheder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 300.000 kr.

J.NR. 2500091-09

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sit job som sælger på grund af afholdelse af barselorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr.

J.NR. 2500096-09

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at en kommune kun stillede breve om blandt andet pladsanvisning i dagtilbud til et barns mor, selvom forældrene havde fælles forældremyndighed over barnet og boede sammen.

J.NR. 2500113-09

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sit job som Legal Consultant i forbindelse med en kollektiv afskedigelse, efter at han var vendt tilbage til arbejdet fra forældreorlov.

J.NR. 2500115-09

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven og ligelønsloven, at en kvinde, der arbejdede på nedsat tid, ikke blev udnævnt til Director i forbindelse med, at hun påtog sig mere arbejde.

J.NR. 2500127-09

Det var i strid med ligestillingsloven, at indklagede undlod at ansætte den eneste kvindelige ansøger, i forbindelse med udlicitering af arbejdsopgaver fra kvindens tidligere arbejdsgiver, til indklagede. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J. NR. 2500129-09

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

J.NR. 2500136-09

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at klager blev opsagt fra sit arbejde som IT-konsulent, mens hun var under fertilitetsbehandling.

J.NR. 2500142-09

Det var i strid med ligestillingsloven, at et jobcenter ikke gav en klager, som havde været på barsel, tillæg ved de årlige lønforhandlinger. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

J.NR. 2500144-09

Det var i strid med ligestillingsloven, at en klager blev opsagt fra sin stilling som lærer under forældreorlov/umiddelbart efter den afholdte forældreorlov. Indklagede havde fastansat den vikar, der var ansat i klagers stilling, mens hun var på barselorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 265.000 kr.

J.NR. 2500146-09

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at klager fik en anden stilling hos indklagede i forbindelse med sin tilbagevenden fra barselorlov og ferie.

J.NR. 2500152-09

Et konkursbo havde ikke overtrådt ligestillingsloven, i forbindelse med at de to erhvervende selskaber ansatte en del af de tidligere medarbejdere fra det konkursramte selskab, mens de ikke ansatte klager.

J.NR. 2500153-09

Ligestillingsnævnet afviste at behandle en klage om opsigelse på grund af graviditet i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, da en afgørelse ville kræve bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet.

J.NR. 2500157-09

Det var i strid med ligestillingsloven, at en swingerklub havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Priserne varierede, men var altid billigere for kvinder end for mænd.

J.NR. 2500160-09

Indklagede virksomhed havde ikke handlet i strid med ligestillingsloven, i forbindelse med varsling af en reduktion af en gravid kvindes arbejdstid og alternativt afskedigelse. Indklagede kunne bevise, at beslutningen om at nedsætte klagers arbejdstid var truffet, før klager oplyste om sin graviditet.

J.NR. 2500173-09

Det var i strid med ligestillingsloven, at indklagede opsagde klager fra hendes stilling som administrationschef, mens hun var på barselorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 325.000 kr.

J.NR. 2500174-09

Det var ikke i strid med lov om ligestilling af mænd og kvinder, at en virksomhed i forbindelse med afholdelse af en IT-konference tillod, at betalende deltagere gratis kunne invitere en deltager af det modsatte køn.

J.NR. 2500176-09

Det var ikke i strid med lov om ligestilling af mænd og kvinder, at en virksomhed i forbindelse med afholdelse af en IT-konference tillod, at betalende deltagere gratis kunne invitere en deltager af det modsatte køn.

J.NR. 2500186-09

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at der i danskundervisningen i den 4. klasse, hvor klagerens søn gik, blev anvendt en læsebog, der indeholdt en historie, der fremstillede kvinder som onde hekse.

J.NR. 2500187-09

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sit arbejde som butiksassistent, dagen efter hun havde meddelt, at hun var gravid. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 115.000 kr.

J.NR. 2500190-09

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sin stilling som kreativ indkøber, efter at hun havde meddelt indklagede, at hun var gravid. Indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen var begrundet i et ønske om at reducere udgifterne og ikke i klagerens graviditet.

J.NR. 2500191-09

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev afskediget som salgs- og logistikkoordinator efter han var vendt tilbage til arbejdet efter at have holdt forældreorlov.

J. NR. 2500194-09

En arbejdsgiver havde ikke overtrådt ligebehandlingsloven i forbindelse med spørgsmålet om en medarbejders afholdelse af deltidsoorlov. Der forelå ikke forhold, der kunne sidestilles med en opsigelse, og der kunne derfor ikke tilkendes godtgørelse.

J.NR. 2500202-09

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager, under sin graviditet, fik ændret sin stilling fra sous-chef til uafaglært salgsassistent. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 215.000 kr.

J.NR. 2500203-09

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev afskediget fra sit arbejde som advokatsekretær, under afholdelse af barselorlov. Nævnet

fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager var begrundet i virksomhedens faldende omsætning og ikke i klagers afholdelse af barsel.

J.NR. 2500206-09

Det var strid med ligebehandlingsloven, at en gravid klager blev opsagt fra sin stilling. Indklagede havde ikke godtgjort, at klagerens graviditet ikke var medvirkende årsag til, at hun blev opsagt fra sin stilling. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 230.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

J.NR. 2500207-09

Det var ikke i strid med loven, at indklagede under klagers afholdelse af forældreorlov, besluttede at ændre ansættelsesforholdet og efterfølgende at opsig klager fra hendes stilling som Product Manager.

J.NR. 2500210-09

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sin stilling som servicemedarbejder i en virksomheds kantine, to dage efter at hun havde meddelt, at hun var gravid. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

J.NR. 2500217-09

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at en statsforvaltning havde en lang sagsbehandlingstid i forhold til en mandlig klagers sag om samvær.

J.NR. 2500225-09

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Indgangsprisen inkluderede tvungen betaling til fri bar. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 180 kr.

J.NR. 2500227-09

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede afskedigede en tekstforfatter samme dag, som han vendte tilbage fra forældreorlov. Indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet

i klagers afholdelse af forældreorlov, men i at der havde været en væsentlig nedgang i klagers arbejdsopgaver.

J.NR. 2500231-09

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev afskediget fra sit arbejde som marketingkoordinator samme dag, som hun vendte tilbage fra sin barselorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

J.NR. 2500232-09

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en gravid klager blev afskediget fra sin stilling som indkøbsassistent. Nævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var begrundet i en større omstrukturering af virksomheden og ikke i klagers graviditet.

J.NR. 2500237-09

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sit arbejde som produktchef. Indklagede havde ikke godtgjort, at opsigelsen af klager ikke var begrundet i klagers graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 300.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

J.NR. 2500012-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Arrangementet blev annonceret over Facebook og prisen var 299 kr. for mænd og 199 kr. for kvinder.

J.NR. 2500017-10

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en natklub havde forskellige adgangskrav mht. til alder for kvinder og mænd.

J.NR. 2500019-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et en klub/lounge afholdt arrangementer med fri entré for kvinder, når mænd skulle betale for entré.

J.NR. 2500024-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager fik afslag på en stilling som sygeplejerske på grund af graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500027-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sin stilling som "Consult Manager for Denmark" efter at have meddelt indklagede, at hun var gravid. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 325.000 kr.

J.NR. 2500028-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt 2 dage efter at hun var vendt tilbage til arbejdet, efter at have været sygemeldt på grund af graviditetsbetinget sygdom. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 430.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

J.NR. 2500029-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev afskediget fra sin stilling som salgschef under afholdelse af forældreorlov. Indklagede havde ikke godtgjort at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers afholdelse af forældreorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 400.000 kr., svarende til ca. 9 mdr. løn.

J.NR. 2500035-10

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at en kommune krævede underskrift fra både faderen og moderen i forbindelse med lægeskift for deres mindreårige barn.

J.NR. 2500037-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sit job som salgsrepræsentant under forældreorlov. Indklagede havde ikke kunnet begrunde, hvorfor det netop var klageren frem for en af de øvrige ansatte i salgsafdelingen, der blev opsagt. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 240.000 kr.

J.NR. 2500040-10

Et hospital og en Social- og sundhedsskole havde ikke overtrådt ligebehandlingsloven i forbindelse med, at en mand var i praktik under sin uddannelse til social- og sundhedsassistent.

J.NR. 2500044-10

Ligebehandlingsnævnet tiltrådte sekretariatets afvisning af en sag om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med en kommunes udbetaling af børnefamilieydelse.

J.NR. 2500045-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager ikke blev tilbudt fast ansættelse som rengøringsassistent på et sygehus på grund af hendes graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 110.000 kr.

J.NR. 2500047-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sin stilling som fabriksarbejder under sin graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 160.000 kr.

J.NR. 2500052-10

Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke i tilstrækkelig omfang havde sandsynliggjort, at der var tale om forskelsbehandling på grund af køn, da hun ikke fik en opslået stilling som servicemedarbejder.

J.NR. 2500055-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder, ved et arrangement der inkluderede fri bar. Arrangementet blev annonceret over Facebook og prisen var 250 kr. for mænd og 120 kr. for kvinder.

J.NR. 2500059-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev flyttet fra sin stilling som lærer ved en skole til en anden af kommunens skoler. Valget mellem hvilken lærer der skulle forflyttes stod reelt mellem klager som underviste i sløjd og hjemkundskab og en

af hendes mandlige kolleger som underviste i engelsk og idræt. Nævnet fandt, at indklagede havde beføjelse til at vurdere, hvilke fag der ved en prioritering af medarbejdere skulle vægtes højest. Indklagede havde begrundet forflyttelsen i prioriteringen af fag, samt i fordelingen af ansatte mænd og kvinder på skolen. Der var således en formodning for, at klager var blevet forskelsbehandlet på grund af sit køn. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet tilsidesat. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500069-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at en café, ved et arrangement afholdt på Kvindernes Internationale Kampdag, gav caféens kvindelige gæster 10 procent rabat på mad og drikke.

J.NR. 2500080-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev afskediget fra stillingen som Lineleader i en virksomheds pakkeri under afholdelse af barselorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., svarende til 9 måneders løn.

J.NR. 2500085-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at en bar opkrævede forskellige entrépriser for kvinder og mænd. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 130 kr. svarende til differencen mellem entrépriserne.

J.NR. 2500086-10

Det var i strid med ligelønsloven, at en klager ikke ligesom sin forgænger i jobbet, fik funktionstillæg for særlige ledelsesopgaver i jobbet som forvalter. Indklagede skulle betale et skønsmæssigt fastsat forskelsbeløb på 25.000 kroner. Et flertal af nævnets medlemmer fandt ikke grundlag for også at tilkende en godtgørelse.

J.NR. 2500092-10

Ligebehandlingsnævnet havde ikke kompetence til at behandle en klage vedrørende en faderskabssag. Sagen drejede sig om, hvorvidt børnelovens § 10 var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn, samt om nævnet kunne behandle klager over kendelser fra domstolene.

J.NR. 2500094-10

Ligebehandlingsnævnet havde ikke kompetence til at efterprøve en domstols afgørelse om en klager, som af Landsretten var blevet tildelt fælles forældremyndighed. Klager var desuden blevet frataget bopælsretten samt begrænset sin samværsret.

J.NR. 2500154-10

Det var i strid med Ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra stillingen som ansvarlig kontorassistent og bogholder under sin graviditet. Indklagede havde ikke godtgjort, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 215.000 kr.

ETNICITET**J.NR. 2500039-09**

Sagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse at klager blev tilkendt førtidspension og efterfølgende fik afslag på revalidering.

J.NR. 2500043-09

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en medarbejder blev opsagt fra sin speciallægeuddannelse. Opsigelsen var begrundet i andre forhold end medarbejderens sproglige vanskeligheder.

J.NR. 2500116-09

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede valgte ikke at ansætte klager, idet nævnet lagde til grund, at det indgik i arbejdsgivers grundlag for afslaget, at klager talte engelsk med østeuropæisk accent, og idet indklagede ikke var fremkommet

med dokumentation for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500123-09

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en kommune foretog sprogscreening og skolehenvisning af skolebørn, i forbindelse med skolestart.

J.NR. 2500124-09

Ligebehandlingsnævnet afviste at behandle en klage, om indklagede havde udøvet ulovlig forskelsbehandling af en finsk statsborger der ønskede at købe et tv på afbetaling, da en afgørelse ville forudsætte en egentlig bevisførelse, herunder parts- og vidneafhøring, som ikke ville kunne foretages af nævnet.

J.NR. 2500130-09

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin deltidsstilling som tandlæge. Ligebehandlingsnævnet fandt det heller ikke dokumenteret, at klager har været udsat for chikane eller anden forskelsbehandling fra kolleger/indklagede under ansættelsen, herunder i forbindelse med, at klager ikke var blevet spurgt, om hun ville med på et kursus.

J.NR. 2500131-09

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage fra en læge med kinesisk baggrund, over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, i forbindelse med uddannelse til speciallæge, da de administrative klagemuligheder ikke var udtømte.

J.NR. 2500147-09

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en klagers søn blev henvist til en anden skole end distriktsskolen som følge af kommunens sprogscreening.

J.NR. 2500166-09

Det var i strid med lov om etnisk ligebehandling, at klager blev forskelsbehandlet i forbindelse med

ansøgning om kontanthjælp. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.000 kr. Det var derimod ikke i strid med loven, at indklagede i forbindelse med den efterfølgende sagsbehandling stillede spørgsmål om klagers etniske oprindelse.

J.NR. 2500168-09

Ligebehandlingsnævnet tiltrådte sekretariatets afvisning af en sag, da der ikke var anledning til at formode at klager, havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse.

J.NR. 2500170-09

Det var ikke i strid med loven om etnisk ligebehandling, at en kommune krævede forældrebetaling for modersmålsundervisningen i arabisk for børn i 6.-9. klasse.

J.NR. 2500189-09

Det var ikke i strid med loven om etnisk ligebehandling, at en underviser på et seminar, hvor klager var elev, kommenterede pakistaneres og tyrkeres intelligens.

J.NR. 2500198-09

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en sag om godkendelse af dansk-udenlandsk par som adoptanter, da en afgørelse af, om Statsforvaltningen/Adoptionssamrådet og Adoptionsnævnet ved behandlingen af deres ansøgning havde udøvet ulovlig forskelsbehandling, ville kræve en egentlig bevisførelse, herunder parts- og vidneforklaring.

J.NR. 2500220-09

Nævnet havde ikke kompetence til at behandle en sag om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med krav om autoriseret oversættelse af tyske eksamensbeviser. Klager mente at kravet var i strid med EU-rettens regler om fri bevægelighed, hvilket nævnet ikke havde kompetence til at træffe afgørelser om.

J.NR. 2500221-09

Nævnet havde ikke kompetence til at behandle en sag om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med krav om autoriseret oversættelse af tyske eksamensbeviser. Klager mente at kravet var i strid med EU-rettens regler om fri bevægelighed, hvilket nævnet ikke havde kompetence til at træffe afgørelser om.

J.NR. 2500226-09

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage om forskelsbehandling på grund af etnicitet ved afvisning fra en bar på J-dag, da en afgørelse ville kræve bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer.

J.NR. 2500234-09

Det var i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en klager fik afslag på at leje en lejlighed, fordi udlejer ikke ville udleje til ikke-danskere.

J.NR. 2500032-10

– FORVALTNINGSRETTLIG GENOPTAGELSE AF 2500169-09

Ligebehandlingsnævnet genoptog en sag om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med finansieringen af et billån. Det var i strid med lov om etnisk ligebehandling at kræve yderligere dokumentation for statsborgerskab eller opholdstilladelse i forbindelse med et billån, når det alene skete på baggrund af oplysninger om, at ansøger ikke var født i Danmark. Indklagede skulle betale en godtgørelse på 10.000 kr. for at have overtrådt lov om etnisk ligebehandling.

J.NR. 2500048-10

Det var ikke i strid med loven, at en klager fik afslag på hendes ansøgning om en forskerstilling på et universitet. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den begrundelse indklagede gav for afslaget, og som havde sin baggrund i en bedømmelse af klagers kvalifikationer under henvisning til hendes CV, var den der havde motiveret beslutningen.

J.NR. 2500053-10

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en kommune gav en ansøger afslag på støtte til erhvervelse af buskørekort med henblik på selvforsørgelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde udsat klager for forskelsbehandling.

J.NR. 2500067-10

Det var i strid med lov om etnisk ligebehandling, at indehaveren af en vinforretning, i forbindelse med et beboermøde afholdt i forretningen, sagde til en mødedeltager "du kan bare tage tilbage til det forpulede land du kommer fra". Klager blev tilkendt en godtgørelse på 1.000 kr.

J.NR. 2500072-10

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage om chikane af en klager på dennes arbejdsplads, da en afgørelse ville kræve bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer.

J.NR. 2500078-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede stillede spørgsmål til klagers accent og etniske baggrund i forbindelse med en telefonsamtale vedrørende et stillingsopslag.

J.NR. 2500102-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven at en klager, født i Spanien, ikke fik autorisation til at guide på dansk. Kravet for at få autorisation var at bestå en sprogrøve, hvilket klager ikke havde.

J.NR. 2500112-10

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en klager, født i Spanien, fik afslag på dispensation fra at tage danskprøve med et bestemt minimumsniveau.

J.NR. 2500186-10

Ligebehandlingsnævnet tiltrådte sekretariatets afvisning af en sag, der omhandlede et krav om godtgørelse, på grund af en radioudsendelse som havde groft stødende indhold, overfor personer af anden etnisk baggrund. Ligebehandlingsnævnet fandt, at radioudsendelsen ikke var omfattet af lovens chikane begreb.

RACE, HUDFARVE, RELIGION ELLER TRO, POLITISK ANSKUELSE, SEKSUEL ORIENTERING, ALDER, HANDICAP ELLER NATIONAL, SOCIAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

J.NR. 2500071-09A**– FORVALTNINGSRETTLIG GENOPTAGELSE**

Klager er i en tidligere afgørelse i Ligebehandlingsnævnet tilkendt godtgørelse i forbindelse med afskedigelse på grund af alder. Sagen drejer sig om, hvorvidt klager er berettiget til procesrenter. Nævnet finder, at klager er berettiget til procesrenter, fra sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

J.NR. 2500100-09

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med en klage over ydelse til psykisk syge under 25 år, der modtager henholdsvis kontanthjælp og starthjælp. Nævnet opretholdt sekretariatets afvisning af sagen med den begrundelse at retten til ydelser efter lov om aktiv socialpolitik, faldt uden for forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500135-09

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en lønmodtagerorganisation gennem et forsikringselskab tilbød sine medlemmer en tillæggsforsikring ved ledighed. Forsikringen ophørte, når den forsikrede fyldte 60 år.

J.NR. 2500159-09

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 900.000 kr.

J.NR. 2500162-09

En arbejdsgiver havde ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven, ved at afskedige en medarbejder fra sit fleksjob, fordi afskedigelsen var objektivt begrundet i et sagligt formål, idet der var behov for nedskæringer.

J.NR. 2500163-09

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at en klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 625.000 kr.

J.NR. 2500163-09A (GENOPTAGELSESSAG)

Nævnet fandt ikke, at klager var berettiget til at få sin sag genoptaget fsv. angik godtgørelsens størrelse. Godtgørelsen var fastsat skønsmæssigt, og der ikke var kommet nye oplysninger i sagen.

J.NR. 2500164-09

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en klager fik afslag på sin ansøgning til en stilling som IT-medarbejder med henvisning til, at han aldersmæssigt faldt uden for virksomhedens målgruppe. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500178-09

Det var ikke strid med forskelsbehandlingsloven, at en tjenestemand fik afslag på at få forlænget sin ansættelse i to år efter han fyldte 63 år. Klager var ansat som værkmeister i et statsfængsel, hvor den pligt-mæssige afgangsalder ifølge overenskomsten var 63 år. Ligebehandlingsnævnet fandt, at aldersgrænsen på 63 år måtte anses for at være objektivt og rimeligt

begrundet i et legitimt formål, idet baggrunden for dette alderskrav blandt andet var begrundet i de sikkerhedsmæssige opgaver, som disse lønmodtagere udførte. Nævnet fandt, at denne aldersgrænse var et hensigtsmæssigt og legitimt middel til at opfylde dette formål.

J.NR. 2500184-09

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage om lønfastsættelse i fleksjob, da klagen ikke havde været behandlet af kommunen eller af beskæftigelsesankenævnet.

J.NR. 2500201-09

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en kommune gav afslag på en ansøgning til en stilling som IT-supporter, fordi ansøgeren pga. epilepsi ikke kunne erhverve kørekort.

J.NR. 2500212-09

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at en klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 730.000 kr.

J.NR. 2500214-09

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra stillingen som kontorasistent i en kommunes biblioteksvæsen. Indklagede havde begrundet opsigelsen med, at klagers fysiske begrænsninger ikke kunne efterkomme de stigende krav om fleksibilitet og omstillingsparathed. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på at klagers skulderskade måtte anses for at være forbigående, og derfor ikke omfattet af lovens handicapbegreb. Afskedigelsen fandtes heller ikke begrundet i klagers alder.

J.NR. 2500215-09

Det var ikke i strid med hverken forskelsbehandlingsloven eller ligebehandlingsloven, at en 67 årig klager blev afskediget fra sit job som dyrlæge.

J.NR. 2500224-09

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en arbejdsløshedskasse i henhold til arbejdsløhedsforsikringsloven udmeldte et medlem, da han nåede folkepensionsalderen.

Nævnet fandt, at lov om forskelsbehandling ikke omfatter udbetalinger fra arbejdsløshedskasser. Nævnet tiltrådte således sekretariatets afvisning af klagen.

J.NR. 2500233-09

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at en klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 850.000 kr.

J.NR. 2500235-09

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede undlod at indkalde en handicappet ansøger til jobsamtale i efteråret 2009.

Det var heller ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede ikke ansatte samme ansøger efter en jobsamtale i 2010.

J.NR. 2500236-09

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en sparekasse afskedigede en klager pga. hendes handicap (rygskevthed). Klager blev tilkendt en godtgørelse på 275.000 kr. Nævnet kunne ikke behandle spørgsmålet, om arbejdsgiver havde udsat klagerne for forskelsbehandling i form af chikane på grund af hendes handicap, da dette krævede parts- og vidneforklaringer.

J.NR. 2500020-10

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at en klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 900.000 kr.

J.NR. 2500046-10

I forbindelse med at et udvalg under undervisningsministeriet afgav en rapport med en handlingsplan for læsning, mente klager, at hun som ordblind dansk-lærer, blev udsat for forskelsbehandling.

Nævnet fandt, at der ikke var tale om et arbejdsgiver-/arbejdstagerforhold. Sagen var derfor ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500054-10

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at en klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 525.000 kr.

J.NR. 2500060-10

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at en klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 525.000 kr.

J.NR. 2500062-10

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at en klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 525.000 kr.

J.NR. 2500063-10

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at en klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 525.000 kr.

J.NR. 2500095-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede ikke opfyldte deres samtale – og forhandlingspligt overfor en handicappet ansøger, i forbindelse med besættelsen af to stillinger.

J.NR. 2500096-10

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en klager fik afslag på en jobansøgning som tekstforfatter. Klager havde ved en fejl fået tilsendt en intern mail fra indklagede, hvori klager var omtalt som "nogen vårhare er han jo ikke". Ligebehandlingsnævnet fandt, at der var sket forskelsbehandling på grund af alder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500104-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en 62-årig klager blev opsagt fra sit arbejde i en kommune. Indklagede havde lagt vægt på klagerens uddannelse mv. og ikke hans alder.

J.NR. 2500105-10

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en kommune opsagde to ud af tre ansatte dagplejere i den by, hvor klager arbejdede. Indklagede havde lagt vægt på dagplejernes alder ved vurderingen af, hvem der skulle opsiges. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr., hvilket svarede til ca. 9 måneders løn.

J.NR. 2500110-10

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at en klager blev afskediget som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 850.000 kr.

J.NR. 2500115-10

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en 35-årig kvinde fik afslag på en jobansøgning som receptionistelev med den begrundelse, at indklagede havde et meget ungt hold med mange års erfaring fra hotelbranchen. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500124-10

Ligebehandlingsnævnet afviste en sag om forskelsbehandling på grund af religion. Afvisningen blev begrundet med, at indklagede allerede havde udbetalt godtgørelse til klager i forbindelse med en retssag vedrørende klagers opsigelse. Klagen vedrørte forskelsbehandling på grund af, at en organisations grundregler forudsatte, at medarbejdere skulle søges blandt medlemmer af den Danske Folkekirke.

J.NR. 2500128-10

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en klager fik afslag på en jobansøgning som IT-medarbejder med henvisning til, at han aldersmæssigt faldt uden for virksomhedens målgruppe. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500129-10

Ligebehandlingsnævnet afviste en sag der omhandlede en klage på grund af alder, etnisk oprindelse og handicap i forbindelse med, at en virksomhed annoncerede efter en konferencemedarbejder. Klagen var indgivet af en organisation, og ikke på vegne af eller til støtte for en klagende person med dennes tilladelse. Klagen vedrørte endvidere et generelt forhold og ikke en generel afgørelse, som derfor faldt uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence.

18. LOVE OG REGLER

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 børnepasningsorlov.
- 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 kol-

lektive 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 kandidateksamen 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. Gendudpegelse 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 egnede 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 grundelse 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

Forretningsordenen indeholder regler for Ligebehandlingsnævnets funktion, sammensætning og sagsbehandling.

Bekendtgørelse nr. 1431 af 19. december 2008 trådte i kraft den 8. januar 2009.

BEKENDTGØRELSE OM FORRETNINGSORDEN FOR LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

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 begrundes 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 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.

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

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 nævnmødet. 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 afhængigt 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.

BEKENDTGØRELSE AF LOV OM LIGESTILLING AF KVINDER OG MÆND¹

(Ligestillingsloven)

LBK nr. 1095 af 19/09/2007

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.

I ndsat senere ændringer, der følger af lov nr. 387 af 27/05/2008 og lov nr. 182 af 08/03/2011

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 tilgæn-

gelige 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 erhvervs-tilknyttede 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.

Klagebehandling

§ 3 d. Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn, jf. §§ 2 og 2 b, behandles af Ligebehandlingsnævnet.

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 udvalgte 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, interentskaber, 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

Institut for Menneskerettigheder

§ 14. Institut for Menneskerettigheder har til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at give ofre for forskelsbehandling uvildig bistand til at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uvildige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre uvildige rapporter og fremsætte henstillinger om ethvert spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

KAPITEL 6 (Ophævet)

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*).

LOV OM ÆNDRING AF LOV OM LIGESTILLING AF KVINDER OG MÆND

LOV NR. 484 AF 12/06/2009

(Kønssammensætning i offentlige udvalg m.v.)

§ 1. I lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007, som ændret ved § 15 i lov nr. 387 af 27. maj 2008, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, 2. pkt., udgår »og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet«.

2. I § 9, stk. 3, 1. pkt., ændres to steder »kan« til: »skal«.

3. I § 10 a, stk. 1, 2. pkt., udgår »og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet«.

4. I § 10 a, stk. 3, 1. pkt., ændres »og som er anført på den liste, som ministeren for ligestilling fastsætter i medfør af stk. 4« til: »og hvis sammensætning er reguleret i lovgivningen«.

5. § 10 a, stk. 4, affattes således:
»Stk. 4. Stk. 3 omfatter ikke udvalg m.v., som træffer generelle eller konkrete afgørelser.«

6. I § 12, stk. 1, 2. pkt., udgår »og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet«.

7. I § 12, stk. 4, 1. pkt., ændres to steder »kan« til: »skal«.

8. I § 13, stk. 1, ændres »hvert tredje år inden den 1. november« til: »hvert andet år inden den 1. september«.

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. september 2009.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling fremsætter senest i folketingsåret 2010-11 forslag til revision af lovens kapitel 4.

BEKENDTGØRELSE AF LOV OM LIGE LØN TIL MÆND OG KVINDER ¹⁾

(Ligelønsloven)

LBK nr. 899 af 05/09/2008

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. Godtgørelsen 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 krænket, fordi princippet om ligebehandling 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 kønsopdelt 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 krænket, 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 ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 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*).

BEKENDTGØRELSE AF LOV OM LIGE- BEHANDLING AF MÆND OG KVINDER MED HENSYN TIL BESKÆFTIGELSE M.V. ¹⁾

(Ligebehandlingsloven)

LBK nr. 645 af 08/06/2011

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lov-bekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 med de ændringer, der følger af § 2 i lov nr. 182 af 8. marts 2011.

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 een 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 indberettes 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. Institut for Menneskerettigheder har til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling

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 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), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 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, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

BEKENDTGØRELSE AF LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET M.V. ¹⁾⁾

(Forskelsbehandlingsloven)

LBK nr. 1349 af 16/12/2008

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, erhvervs-mæssig 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 reglementer 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 reglementer 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, omfattede 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 krænket, 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 krænket.

§ 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).

LOV OM ETNISK LIGEBEHANDLING ¹⁾

Lov nr. 374 af 28/05/2003

Indsat senere ændringer, der følger af lov nr. 554 af 24/06/2005 og lov nr. 387 af 27/05/2008

KAPITEL 1

Formål m.v.

Formål og anvendelsesområde

§ 1. Loven har til formål at forhindre forskelsbehandling og at fremme ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

§ 2. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder for al offentlig og privat virksomhed, for så vidt angår social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, sociale goder, uddannelse samt adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, herunder bolig, der er tilgængelige for offentligheden. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder endvidere for medlemskab af og deltagelse i en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, samt de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Stk. 2. Denne lov finder ikke anvendelse på områder, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Stk. 3. Loven gælder ikke for udøvelse af aktiviteter af rent privat karakter.

Formål og anvendelsesområde

§ 3. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af vedkommendes eller en tredjemands race eller etniske oprindelse.

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

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse 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.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en optræden i relation til race eller etnisk oprindelse finder sted med det formål eller den virk-

ning 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 eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

§ 4. Loven er ikke til hinder for, at specifikke foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til race eller etnisk oprindelse, opretholdes eller vedtages.

Stk. 2. Specifikke foranstaltninger, der iværksættes i henhold til stk. 1, kan alene opretholdes, indtil formålet med dem er opfyldt.

KAPITEL 2

Ugyldighed m.v.

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

§ 6. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for den, der udsættes for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

KAPITEL 3

Bevisbyrde

§ 7. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 3, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

Repressalier

§ 8. Ingen må udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger som reaktion på en klage eller nogen form for retsforfølgning, der iværksættes med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Godtgørelse

§ 9. Personer, der er krænket ved overtrædelse af §§ 3 og 8, kan tilkendes en godtgørelse for ikkeøkonomisk skade.

KAPITEL 4

Kompetence- og klageregler

§ 10. Institut for Menneskerettigheder har til opgave at fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Stk. 2. Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, jf. § 3, og klager over overtrædelse af forbuddet mod repressalier, jf. § 8, behandles af Ligebehandlingsnævnet.

KAPITEL 5

Ikrafttrædelsesbestemmelser m.v.

§ 11. Loven træder i kraft den 1. juli 2003.

§ 12. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige grønlandske og færøske forhold tilsiger.

OFFICIELLE NOTER

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, (*EF-Tidende 2000 nr. L 180, s. 22*).

Ligebehandlingsnævnet

Amaliegade 25

Postboks 9080

1022 København K

Telefon: 33 41 12 00

E-mail: ast@ast.dk

www.ligebehandlingsnaevnet.dk