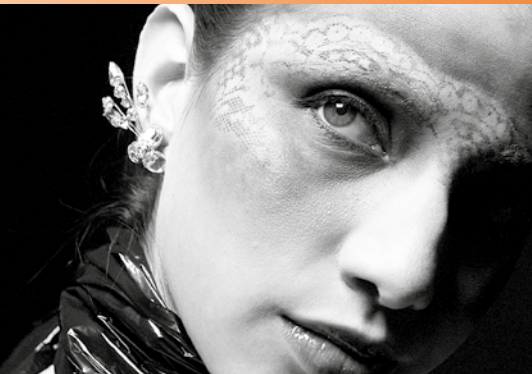


2012

Årsberetning 2012



Ligebehandlings-
nævnet



LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS ÅRSBERETNING 2012

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Forord – At finde sin plads	3
2. Om året i tal & figurer	6
3. Når kvinder foretrækker at være sammen med kvinder	13
4. Priser på herre- & dameklip	14
5. Gratis HPV-vaccination til piger	15
6. Kønskvoter i bestyrelser	16
7. Arbejdsgivers forpligtelse overfor forældre på orlov	17
8. En opsagt medarbejder kan også have pligter	18
9. Formulering af jobannoncer kræver omhu	19
10. Når kunstnere og andre med atypiske beskæftigelsesforhold bliver forskelsbehandlet	20
11. Handicapbegrebet	22
12. Hvordan vurderer nævnet en sag om handicap?	24
13. Arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse	26
14. Ligebehandlingsnævnets praksis om handicap	27
15. Executive summary - Establishing its own role	30



1. FORORD – AT FINDE SIN PLADS

Af formand Tuk Bagger

Stort antal klager over forskelsbehandling på grund af køn og få om etnisk oprindelse, fortsat adskillige afgørelser om afskedigelse, markant flere afgørelser truffet i Ligebehandlingsnævnet. Det er markører for 2012.

ÅRSBERETNING 2012

Beretningen bliver for første gang udelukkende formidlet via nævnets hjemmeside i en elektronisk pdf-udgave, og det vil også være tilfældet fremover.

Det har givet nye udfordringer at skrive til nettet. Vi har som konsekvens heraf skrevet flere korte tekster, som egner sig til at blive læst på skærmen. I teksterne tager vi udgangspunkt i en eller flere konkrete sager, som indeholder problemstillinger, der ikke tidligere er behandlet i nævnet. På den måde vil vi formidle årets nyheder fra nævnet.

Som supplement til de små notitser, har vi valgt et tema, som vi behandler mere indgående - nemlig handicap. Vi fokuserer på dette område, fordi de afgørelser, nævnet træffer om handicap, sjældent har pressens opmærksomhed, ligesom vi i de tidligere beretninger og i nævnets nyhedsbreve kun har skrevet meget lidt om emnet.

Nævnet har gennem årene modtaget et lille, men svagt stigende antal sager om forskelsbehandling på grund af handicap. Der er således fra 2009 til 2012 afgjort i alt 49 sager i nævnet. I mange af sagerne har nævnet fundet, at der var tale om et handicap, men kun i få sager har klageren fået medhold. Vi har valgt at se på samtlige sager, nævnet har behandlet over årene, og skrive nogle lidt længere artikler, hvor vi kommer mere grundigt rundt om den praksis, nævnet har udviklet over årene.

Året i tal og figurer bringer vi i år først i beretningen som opsamling og visualisering af de mange tal, der nævnes her i forordet.

Resuméteksterne af samtlige afgørelser samt en kortfattet oversigt, over de sager nævnet har afgjort i årets løb, vil blive gengivet i et særskilt dokument.

FLERE KLAGER – FLERE AFGØRELSE

Antallet af klagesager er steget jævnt i de år, Ligebehandlingsnævnet har eksisteret. Det har således også været tilfældet i 2012, hvor nævnet modtog 426 sager svarende til en stigning på 79 sager i forhold til 2011.

Sagsbehandlingstiden er steget en smule fra det foregående år til lidt mere end ni måneder i gennemsnit. Vi følger nøje sagsbehandlingstiden, således at nævnet fortsat kan være et gratis og relativt hurtigt alternativ til domstolene. Nævnet udvidede derfor i 2012 antallet af møder til 26.

Nævnet har truffet mange afgørelser; 253 i 2012 mod 191 i 2011, hvilket primært er sket ved at øge antallet af sager, der behandles på hvert møde.

FLEST AFGØRELSE OM KØN – FÅ OM ETNISK OPRINDELSE

Nævnet træffer fortsat flest afgørelser om køn, 130 afgørelser blev det til i 2012. Klager fik medhold i 69 af sagerne, svarende til ca. halvdelen.

Klager over forskelsbehandling på grund af alder udgør en stadig større andel af de sager, der afgøres i

nævnet. Der blev således i 2012 afgjort i alt 71 sager om alder, og klager fik medhold i 28 heraf svarende til omkring en tredjedel.

Når det kommer til klagesager over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, er billedet et helt andet. Der blev afgjort i alt 18 sager i 2012 om påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse mod 43 i 2011. En klager fik medhold. Et markant fald i antallet af klagesager om etnisk oprindelse kan således konstateres. En tendens der fortsætter, idet vi kun modtager få klager over denne forskelsbehandlingsgrund.

Den faldende tilgang af klagesager kan efter nævnets opfattelse ikke ses som udtryk for, at der ingen problemer er på området.

Det har imidlertid vist sig ganske vanskeligt for klager at føre det fornødne bevis, og 2012 er ingen undtagelse. I den overvejende del af afgørelserne, har klager ikke formået at påvise faktiske omstændigheder, der har kunnet give anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling. Fem sager er afvist af nævnet, da spørgsmålet om, hvorvidt klager havde været udsat for forskelsbehandling, kun kunne afklares efter bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer for domstolene.

Nævnet har med nogen bekymring iagttaget denne udvikling, og sekretariatet har derfor i samarbejde med Rådet for Etniske Minoriteter i efteråret 2012 holdt nogle foredrag om Ligebehandlingsnævnet i et par større byer; Odense og Kalundborg.

Endelig blev der truffet afgørelse i 18 sager om forskelsbehandling på grund af handicap, heraf blev der givet medhold i to af sagerne.

Det kan af disse tal konkluderes, at forskelsbehandling på grund af køn fortsat er Ligebehandlingsnævnets kerneområde. Det er et område, der optager mange mennesker, og der er som regel en del mediebevågenhed på de afgørelser, der træffes i nævnet om kønnenes lige adgang til varer og tjenesteydelser.

FORTSAT MANGE AFGØRELSE OM AFSKEDIGELSE

Knap halvdelen af de afgjorte sager om køn drejer sig om afskedigelse i forbindelse med graviditet under eller efter barsel- og forældreorlov. Det er kun i ganske få af disse sager, at klageren er en mand. Nævnet traf kun to afgørelser, der omhandlede afskedigelse af mænd under eller efter forældreorlov.

De øvrige afgjorte sager om køn uden for arbejdsmarkedet drejer sig i store træk om prisforskelle i almindelighed og i nattelivet i særdeleshed samt om adgangsforhold i fitnesscentre og svømmehaller.

Nævnet kan kun behandle klager over forskelsbehandling på grund af alder inden for arbejdsmarkedet. Der klages indenfor dette område især over afskedigelse. Lidt mere end halvdelen af de sager, nævnet afgjorde om alder - nemlig 38 - angik afskedigelse. De øvrige drejede sig om annoncering, afslag på job-søgning og forflyttelse.

Handicap er et mindre område i svag vækst, hvor også afskedigelse er langt den overvejende grund til klager. Ud af de 18 sager nævnet afgjorde omhandlede de otte afskedigelse. Nævnet kan kun behandle sager om handicap, når disse vedrører forhold inden for arbejdsmarkedet.

AT FINDE SIN PLADS

Ligebehandlingsnævnet har nu eksisteret så længe, at der tegner sig mere klare grænser for, hvad nævnet kan og ikke kan - eller sagt på en anden måde: Hvad nævnet kan bruges til, og hvad det ikke kan bruges til.

Nævnet er et rent klageorgan og kan ikke tage sager op af egen drift. Spørgsmålet om en egen drift beføjelse blev drøftet i forbindelse med regeringsskiftet i 2011. Der er imidlertid ikke sket nogen ændring på dette punkt i forbindelse med revisionen af lov om Ligebehandlingsnævnet i 2011-12, og Institut for Menneskerettigheder har på visse af forskelsbehandlingsområderne fået denne beføjelse.

Nævnet er et administrativt domstolslignende organ, der skal behandle de klager, der i konkrete klagesager indbringes for nævnet. Nævnet har over årene truffet en række vigtige afgørelser om rækkevidden af nævnets kompetence.

For at nævnet kan behandle en klage kræves det, at klager er en person, eller en organisation der klager

på en persons vegne, og at klageren har en konkret retlig interesse i klagen, dvs. at klager tilhører den gruppe, der bliver udsat for forskelsbehandling. Nævnet har her hidtil anlagt en bred fortolkning af begrebet retlig interesse.

Det er gratis at klage til nævnet, og nævnet behandler de sager, som modtages i sekretariatet. Der sorteres ikke i, om klagen er samfundsmæssigt væsentligt eller uvæsentligt – en vurdering, det i praksis formentlig ville blive ganske vanskelig at foretage.

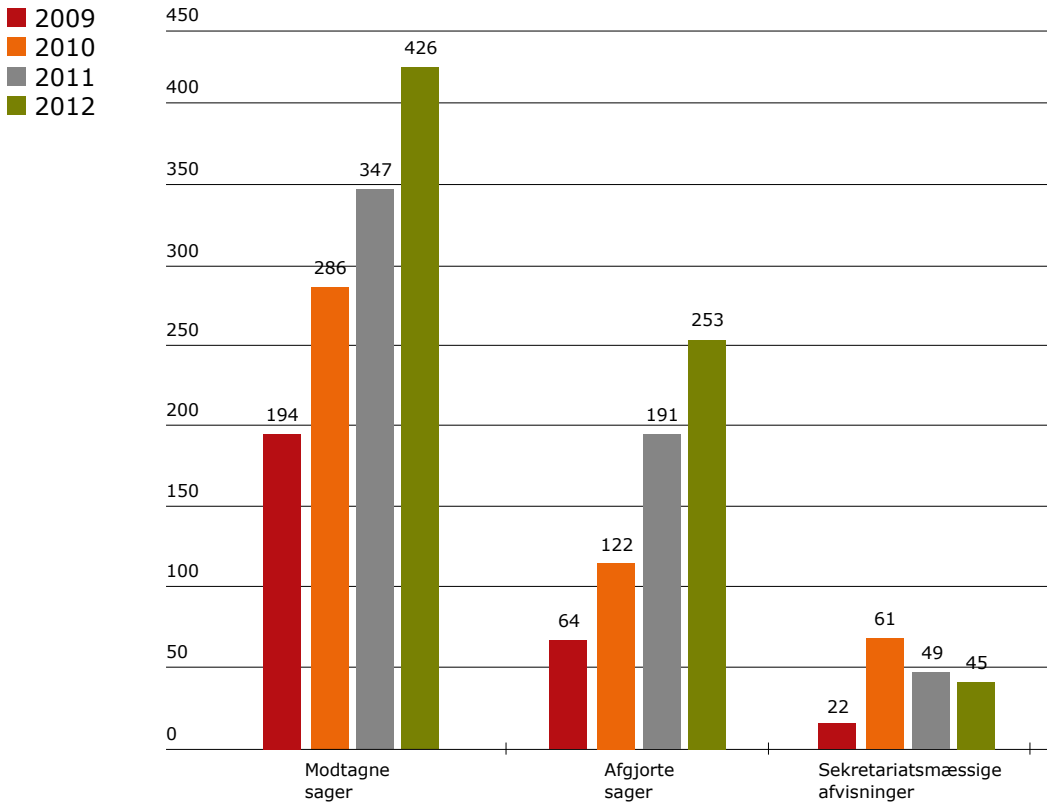
Arbejdsmarkedets parter og mange NGO'er har kendskab til og benytter sig af nævnet og har vænnet sig til, at nævnet er kommet for at blive.

Rammerne for nævnet ligger efterhånden mere fast, mens sagernes indhold fortsat byder på nye temaer og nye vinkler. Vi må endnu engang konstatere, at ligebehandlingslovgivningen fortsat er spændende at arbejde med og hele tiden byder på nye udfordringer.

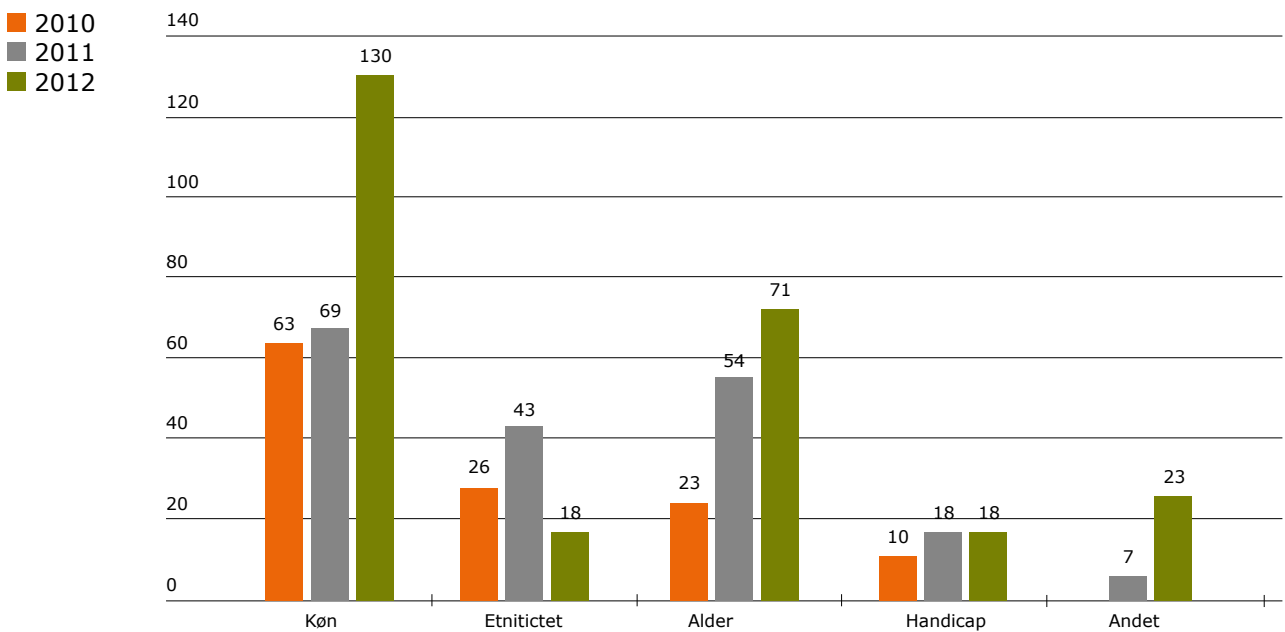


2. OM ÅRET I TAL & FIGURER

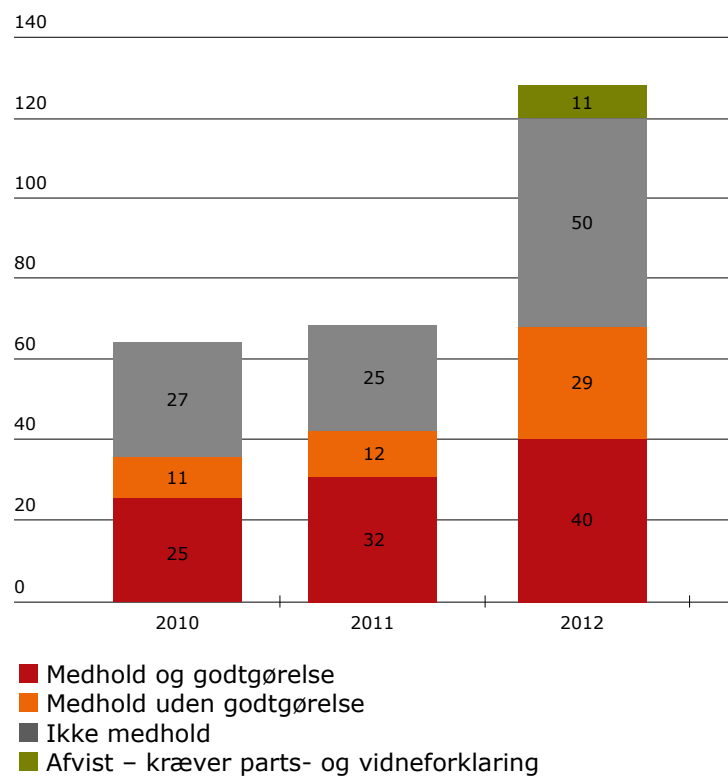
FIGUR 1: UDVIKLING I ANTAL SAGER



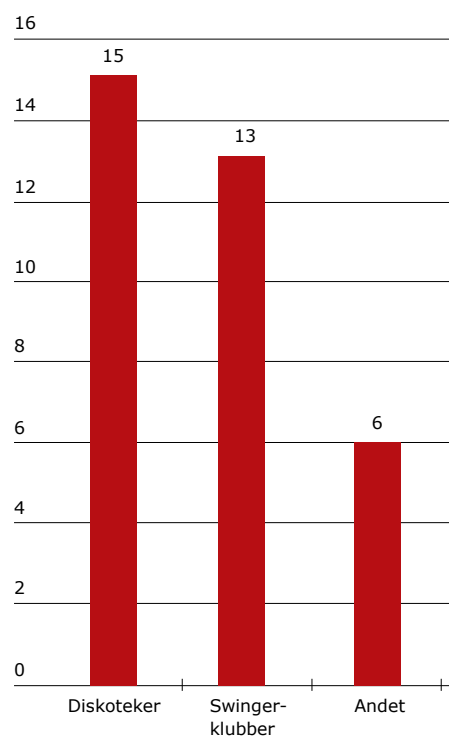
FIGUR 2: NÆVNET AFGJORDE I ALT



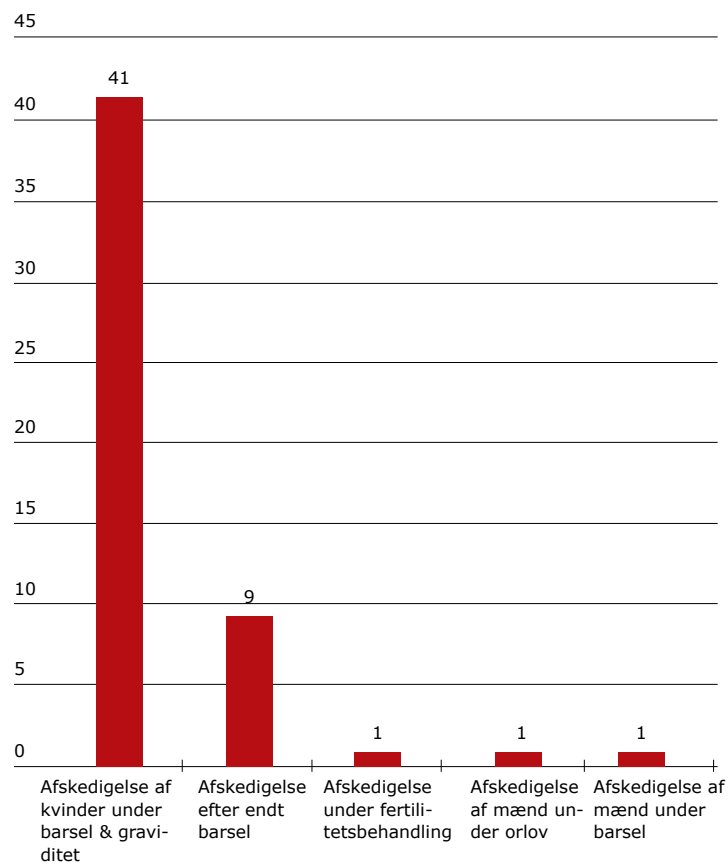
FIGUR 3: SAGER OM KØN



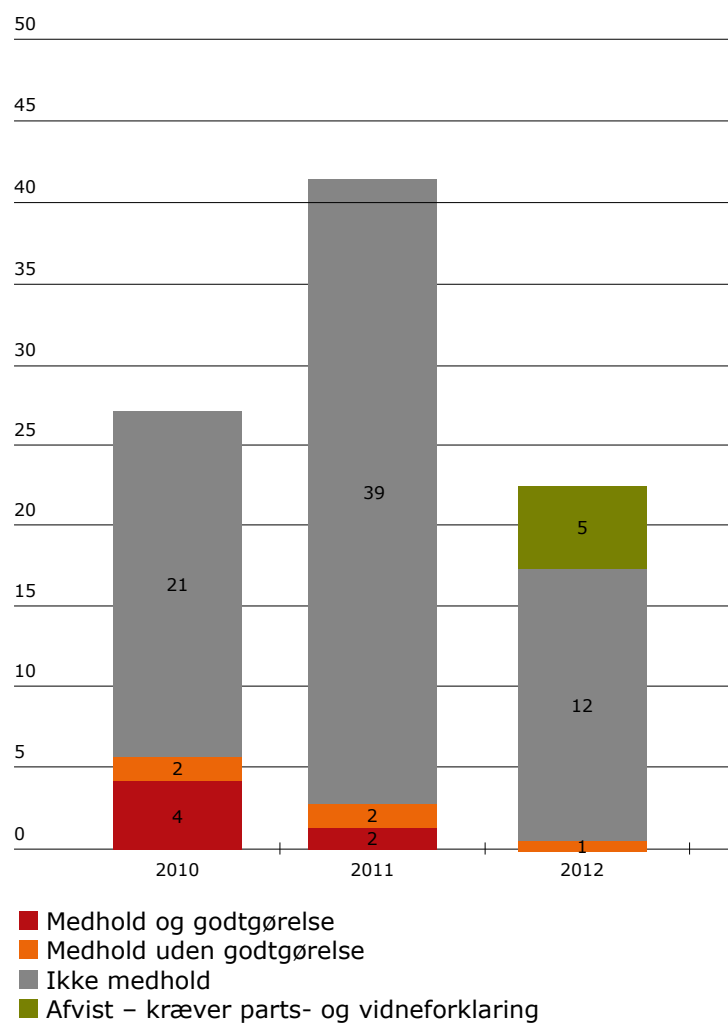
FIGUR 3.1: KØN - PRISFORSKELLE



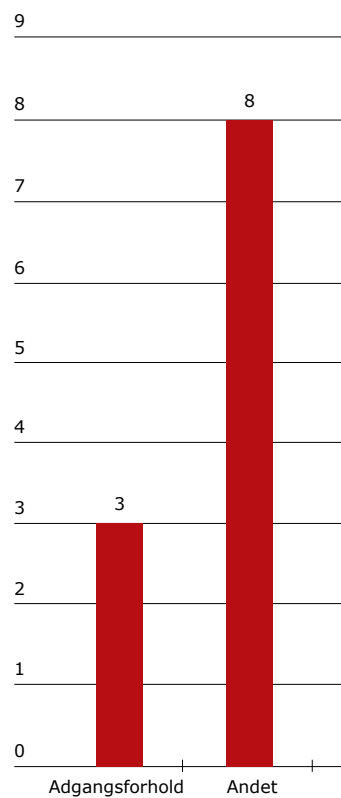
FIGUR 3.2: KØN - AFSKEDIGELSE



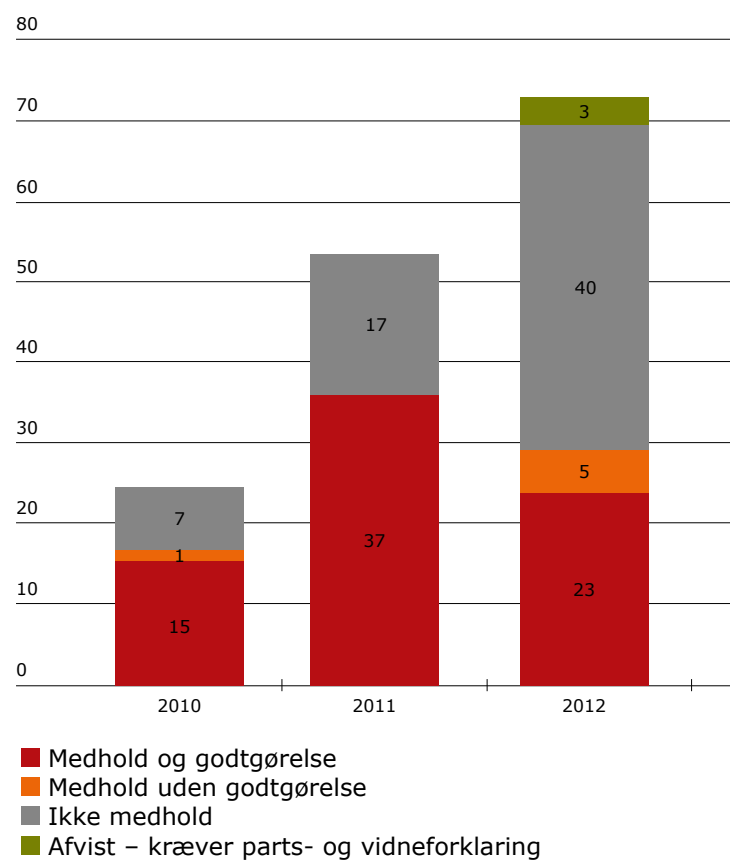
FIGUR 4: SAGER OM ETNISK OPRINDELSE



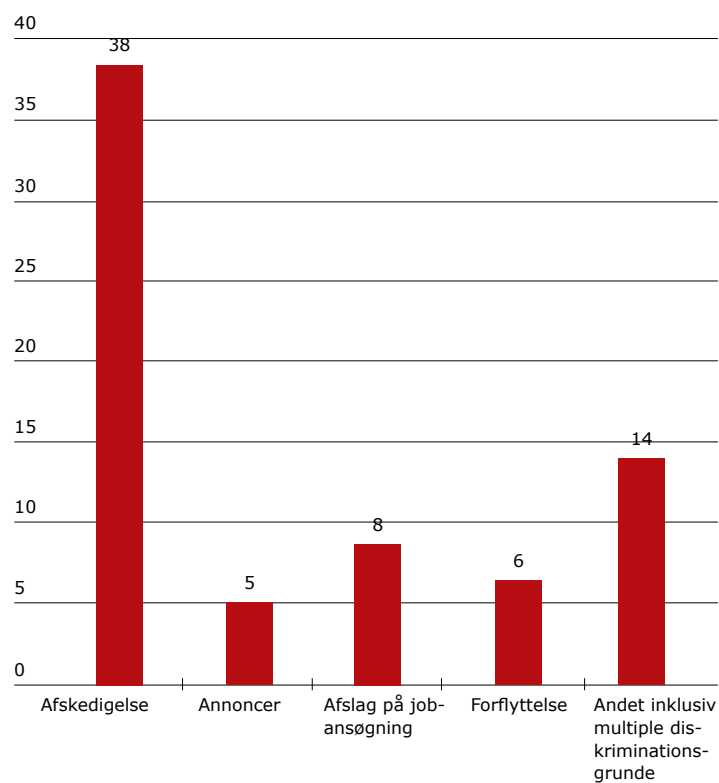
FIGUR 4.1: OPDELING AF SAGER OM ETNISK OPRINDELSE UDENFOR ARBEJDSMARKEDET



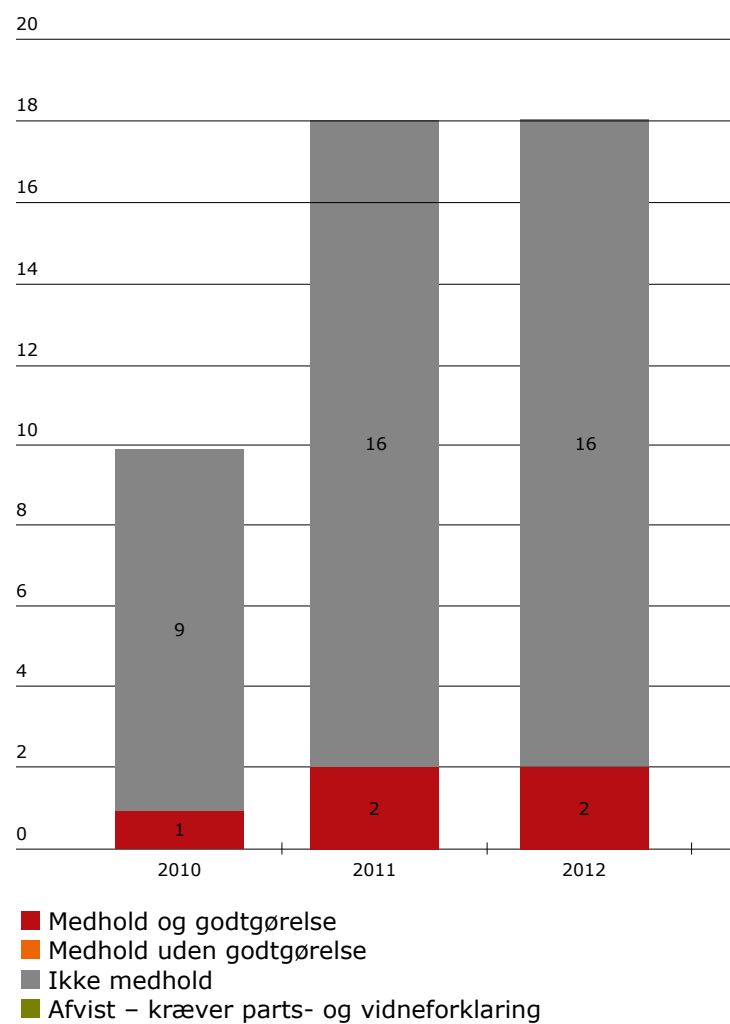
FIGUR 5: SAGER OM ALDER



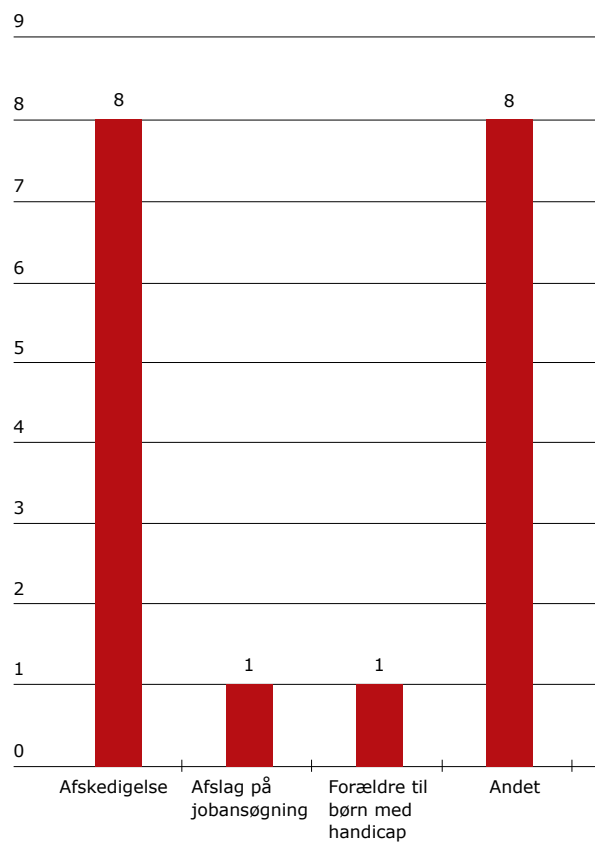
FIGUR 5.1: OPDELING AF ALDERSSAGER



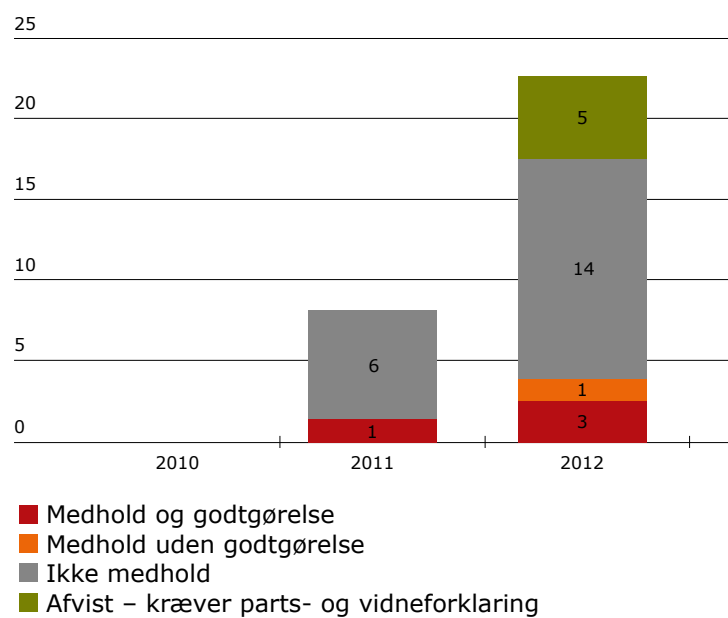
FIGUR 6: SAGER OM HANDICAP



FIGUR 6.1: OPDELING I HANDICAPSAGER

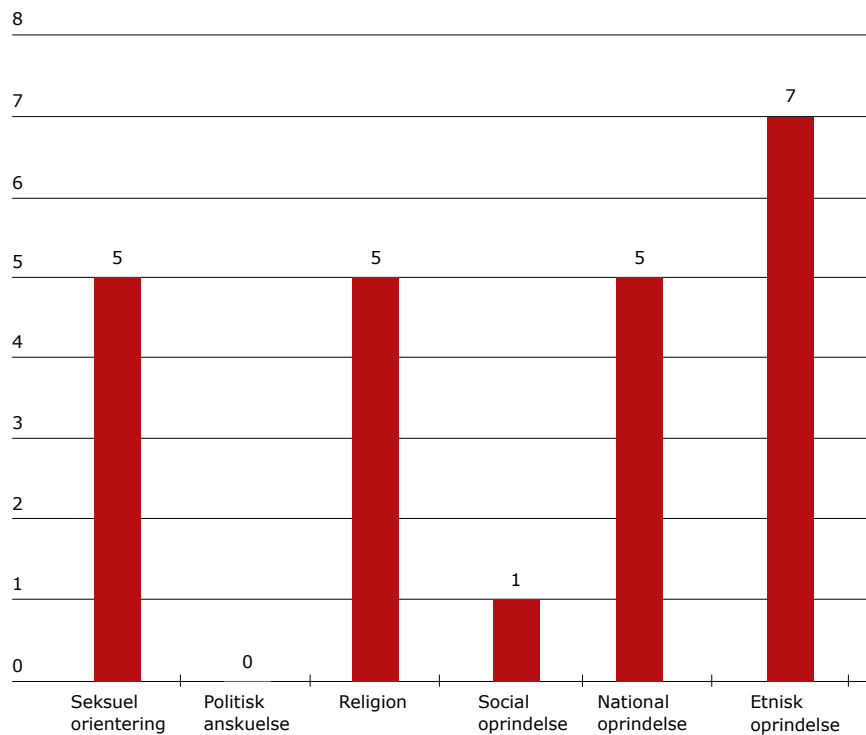


FIGUR 7: OM ANDRE SAGER





FIGUR 7.1: OPDELING I ØVRIGE SAGER





3. NÅR KVINDER FORETRÆKKER AT VÆRE SAMMEN MED KVINDER

Af fuldmægtig Mai-Britt Christensen

Det er lovligt at behandle mænd og kvinder forskelligt, hvis det sker med et legitimt mål for øje og de midler, der sættes i værk, er hensigtsmæssige og nødvendige.

TRÆNINGSFORHOLD FOR KVINDER

Svømmehaller holdt hele svømmerummet frit for mænd et par timer om ugen og nogle fitnesscentre oprettede zoner kun for kvinder. Det initiativ gav anledning til en række klager fra utilfredse mænd.

Svømmehallerne og fitnesscentrene oplyste, at tilbuddene var et forsøg på at optimere kvinders træningsforhold og deres mulighed for at fremme deres sundhed. Mange kvinder bryder sig ikke om at blive set af mænd, når de er iført badetøj, og de bliver utrygge i store åbne centre, hvor mænd kan betragte dem, når de træner.

Svømmehallerne og fitnesscentrene anførte, at særligt kvinder fra andre kulturer er udelukkede fra at deltage i den slags aktiviteter, hvis der er mænd til stede. Synspunktet var derfor, at det var for at fremme ligestilling af kvinder, at svømmehallerne og centrene havde taget dette initiativ.

Læs 7100122-12, om svømmetider for kvinder

Læs 7100234-12, om fitnesscentre og zoner kun for kvinder

REJSE FOR KVINDER

Et rejsebureau arrangerede rejser til Burma udelukkende for kvinder. Bureauet oplyste, at rejserne indeholdt besøg i nonneklostre og arrangementer med lokale kvinder. Dette kunne ikke gennemføres, hævdede bureauet, hvis der var mænd med på rejsen. Rejseformen fordrede, at deltagerne overnattede i fælles soverum.

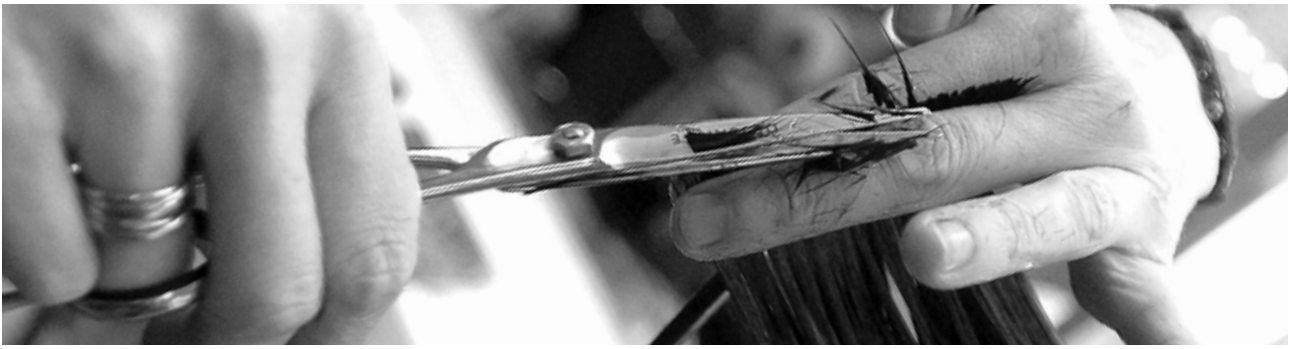
Rejsebureauet oplyste, at mænd havde mulighed for at deltage i andre ture, som bureauet arrangerede til Burma, hvor indholdet var næsten det samme.

Læs 7100345-12, om rejser for kvinder

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Nævnet fandt, at hverken svømmehallerne, træningscentre eller rejsebureauet havde handlet i strid med ligestillingsloven. Hensynet til blufærdighed og privatlivets fred var legitime mål, og de midler, som var sat i værk, var hensigtsmæssige og nødvendige.

Nævnet henviste til det direktiv, der ligger til grund for ligestillingsloven. Det fremgår her, at et legitimt mål for eksempel kan være beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold, hensyn til privatlivets fred og blufærdighed, fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder og deres interesser, foreningsfrihed og tilrettelæggelse af sportsaktiviteter.



4. PRISER PÅ HERRE- & DAMEKLIP

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Det er kønsdiskrimination, når mænd og kvinder skal betale forskellige priser for den samme ydelse. Det gælder også hos frisører, hvis prisen for en klipning alene afhænger af kundens køn.

Mange frisører har en prispolitik, hvor dameklip er dyrere end herreklip. Dette var også tilfældet i en sag, som Ligebehandlingsnævnet behandlede i slutningen af 2012, hvor en korthåret kvinde klagede over, at hun skulle betale 100 kr. mere for at blive klippet end en mand.

Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse om, at det ikke var sagligt begrundet, at den indklagede frisør havde forskellige priser på herre- og dameklip, da der alene blev henvist til køn og ikke til klipningens karakter og omfang.

Frisørens priser var derfor i strid med ligestillingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af køn.

Afgørelsen gav en del omtale i medierne i begyndelsen af 2013. Frisørbranchen mener, at afgørelsen ikke var rimelig, og sagen er indbragt for domstolene. Det bliver derfor op til retten at tage stilling til, om frisører overtræder ligestillingsloven, når prisen for at blive klippet alene afhænger af kundens køn.

Læs 7100346-12, om priser på herre- & dameklip



5. GRATIS HPV-VACCINATION TIL PIGER

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Det er ikke i strid med ligestillingsloven, at piger tilbydes gratis HPV-vaccination, mens der skal betales for vaccination af drenge.

Det er kønsdiskrimination, hvis det ene køn bliver behandlet anderledes end det andet køn i tilsvarende situationer.

Hvis der ikke er tale om sammenlignelige situationer, kan det være lovligt at behandle kvinder og mænd forskelligt. Der kan således være objektive og saglige grunde til ikke at behandle de to køn ens. Det kan for eksempel være ydelser i relation til sygepleje og lægebehandling, hvor der som følge af de biologiske forskelle mellem mænd og kvinder ikke er tale om sammenlignelige situationer.

I 2012 havde nævnet mulighed for at tage stilling til det forhold, at drenge i modsætning til piger ikke får tilbud om en gratis HPV-vaccination.

Det har gennem flere år været en del af børnevaccinationsprogrammet at tilbyde piger i 12-15 års alderen gratis vaccination mod livmoderhalskræft. Begrundelsen for kun at tilbyde den gratis vaccination til piger er blandt andet en sundhedsfaglig vurdering af, at sygdomsbyrden for HPV-relateret kræft er langt større for kvinder end for mænd, idet livmoderhalskræft er den hyppigste HPV-relaterede kræftform.

En sådan sundhedsfaglig vurdering kan ikke efterprøves af Ligebehandlingsnævnet. Nævnet fandt på denne baggrund, at det ikke var i strid med ligestillingsloven, at det kun er piger, der får tilbud om gratis vaccination.

Læs 7100392-12, om gratis HPV-vaccination af piger



6. KØNSKVOTER I BESTYRELSER

Af fuldmægtig Ellen Margrethe Bleeg

Spørgsmålet om tvungne kønskvoter for bestyrelser og kollektive ledelsesorganer fyldte meget i debatten i 2012. Ligebehandlingsnævnet har haft lejlighed til at vurdere spørgsmålet i en enkelt sag.

Ifølge tal fra EU er bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i Europa karakteriseret ved en ulige fordeling af mænd og kvinder. Mændene udgør langt den største andel.

STOR POLITISK VILJE TIL AT GØRE NOGET VED SAGEN

I slutningen af året fremsatte EU-kommissionen et direktivforslag om, at 40 procent af bestyrelsesmedlemmerne i EU's børsnoterede virksomheder inden 2020 bør være kvinder. Forslaget indeholdt et lovmæssigt krav om bindende kvoter med indbyggede straffeforanstaltninger. Forslaget blev imidlertid afvist, og er nu modereret til at indeholde en målsætning om, at der i de enkelte medlemslande skal vedtages handlingsplaner for, hvordan de vil sikre flere kvinder på bestyrelsesposter. Det mindre ambitiøse forslag er endnu ikke helt på plads.

Herhjemme vedtog Folketinget i 2012 nye lovkrav om rapportering af måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i ledelse og bestyrelser. Lovkravene forpligter de 1.100 største private virksomheder i Danmark samt alle statslige institutioner og virksomheder til at redegøre for deres arbejde med at få flere kvinder i ledelse og bestyrelser. Private virksomheder pålægges at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, ligesom virksomhederne også skal have en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer. Alle statslige institutioner og virksomheder skal opstille måltal og redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal og udarbejdelse af politikker. Alle virksomheder med mere end 50 medarbejdere - statslige såvel som private - skal udarbejde en politik for at få flere kvinder i ledelsen.

VIRKSOMHEDENS INITIATIV TIL AT FREMME MANGFOLDIGHED

Nævnet fik i en sag mulighed for at vurdere, om ønsket om at fremme kvinders antal i bestyrelser er foreneligt med ligestillingsloven. En mand klagede over, at en virksomhed i kompetenceprofilen for bestyrelsesmedlemmerne havde fastsat en målsætning for mangfoldighed, der indebar at senest i 2015 burde mindst 40 procent af de generalforsamlingsvalgte medlemmer være kvinder.

Nævnet mente ikke, at det var i strid med ligestillingsloven at indføre den beskrevne målsætning for mangfoldighed. Selvom der var fastsat et måltal på 40 procent, var der ikke tale om en fast og ufravigelig kvote, og der ville først og fremmest blive lagt vægt på, at medlemmet havde de fornødne kompetencer. Ligebehandlingsnævnet lagde også vægt på, at der var tale om et forsøg på at fremme ligestilling indenfor et område, hvor der var en underrepræsentation af det ene køn, og det var et legitimt formål.

Med vedtagelsen af den nye lov har den omtalte virksomhed nu lovens ord for, at deres mangfoldighedsmålsætning er i overensstemmelse med gældende ret.

Læs 7100386-12, om kvinder i bestyrelser



7. ARBEJDSGIVERS FORPLIGTELSE OVERFOR FORÆLDRE PÅ ORLOV

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Medarbejdere, der er gravide eller på barsel-, fædre- eller forældreorlov, skal have tilbud om løn- eller kvalifikationssamtaler, hvis arbejdsgiveren indkalder de andre medarbejdere til sådanne samtaler.

Ligebehandlingsnævnet har i 2012 behandlet en sag, hvor arbejdsgiver i årene 2007-2010 afholdt kvalifikationssamtaler med sine medarbejdere. Klager blev imidlertid ikke indkaldt til samtale i perioden på grund af graviditetsbetinget sygdom, barsel- og forældreorlov.

Nævnet fandt, at arbejdsgiveren havde handlet i strid med ligebehandlingsloven, fordi klager ikke blev indkaldt til samtale på lige fod med sine kolleger. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr. under hensyn til, at der ikke var oplysninger om, at den manglende indkaldelse til samtale havde haft konkret økonomisk betydning for klageren.

Sagen viser, at en arbejdsgiver, der årligt afholder løn- eller kvalifikationssamtaler med sine medarbejdere, også er forpligtet til at indkalde medarbejdere, der er gravide eller fraværende på grund af barsel-, fædre- eller forældreorlov til en samtale. Dette gælder, selv om samtalen ikke nødvendigvis har til formål at medføre et løntillæg.

Læs 7100251-12, tilbud om løn- eller kvalifikationssamtale



8. EN OPSAGT MEDARBEJDER KAN OGSÅ HAVE PLIGTER

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

En ansøger til en ledig stilling må som udgangspunkt møde op til jobsamtalen, hvis ansøgeren efterfølgende skal kunne påberåbe sig forskelsbehandling på grund af køn, når stillingen bliver besat til anden side.

Klager blev opsagt under sin graviditet. Arbejdsgiver havde imidlertid godtgjort, at beslutningen om at opsigte klager var truffet, før de havde kendskab til graviditeten. Der blev efterfølgende opslået nogle ledige stillinger hos arbejdsgiveren, som klager søgte. Hun blev indkaldt til samtale, men meldte afbud. Hun mente, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn, fordi nogle af de opsagte kolleger efter hendes opfattelse blev genansat uden forudgående samtale.

Der var ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling, da hun netop selv havde meldt afbud til samtalen.

Sagen viser, at en arbejdstager må medvirke positivt til opnåelse af ansættelse i en ledig stilling. Dette gælder også, når ansøgeren er opsagt og i opsigelsesperioden søger en ledig stilling hos sin arbejdsgiver.

Læs 7100313-12, om ansøgning af ledig stilling i opsigelsesperioden



9. FORMULERING AF JOBANNONCER KRÆVER OMHU

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

En arbejdsgiver skal være omhyggelig med, hvordan et jobopslag udformes. I beskrivelsen af, hvem arbejdsgiver ser som mulig kandidat til en stilling, skal der anvendes formuleringer, der ikke strider mod forbuddet mod at annoncere efter personer af en bestemt alder.

Ligebehandlingsnævnet har i 2012 behandlet tre sager, hvor betegnelsen "nyuddannet" indgik i jobopslag på forskellig måde. I to af sagerne fandt nævnet, at jobopslaget var udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af alder, mens nævnet i den tredje sag fandt, at dette ikke var tilfældet.

I STRID MED LOVEN

I en sag søgte et ministerium efter en nyuddannet økonom med interesse for det finansielle område. Det fremgik af annoncen, at der også ville blive lagt vægt på relevant studiearbejde.

I en anden sag søgte en brancheorganisation en person, som havde et par års erfaring, eller som var nyuddannet.

Ligebehandlingsnævnet fandt i begge sager, at udtrykket "nyuddannet" i kombination med "relevant studiearbejde" og "et par års erfaring" skabte en formodning for, at annoncerne henvendte sig til yngre ansøgere. Nævnet vurderede, at annoncerne forringede en ansøgers mulighed for ansættelse, hvis ansøger, som klager i de to sager, var over 50 år.

Det må således antages, at hovedparten af de personer, der falder ind under udtrykkene "nyuddannet" i kombination med "relevant studiearbejde" og "et par års erfaring" vil være yngre mennesker. Stillingsopslagene var dermed udtryk for indirekte forskelsbehandling.

Læs 7100216-12, jobopslag efter "nyuddannet" økonom

Læs 7100292-12, jobopslag efter en person med "et par års erfaring" og "nyuddannet"

IKKE I STRID MED LOVEN

I den tredje sag var det i jobopslaget anført, at ansøger gerne måtte være nyuddannet eller have få års erfaring, når blot pågældende havde "gå-på-mod og var parat til at tage fat".

Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at de anvendte udtryk ikke i sig selv var tilstrækkelige til, at annoncen var udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af alder. Annoncen indeholdt også oplysning om, at indklagede ønskede ansøgere med en vis erfaring, idet der blev stillet en række krav til kvalifikationer, herunder at ansøgerne skulle have erfaring med artikelskrivning og have kompetencer indenfor borgerdialog og kommunikation med videre.

Der var tale om en mere åben formulering i stillingsopslaget, som ikke uden videre udelukkede ældre ansøgere. Det var ikke et ønske, at ansøgerne skulle være nyuddannede, men det blev tilkendegivet, at de godt måtte være det.

Læs 7100294-12, om åben formulering af stillingsopslag

HVAD VISER AFGØRELSENE?

Afgørelserne supplerer hinanden, idet de viser, at det ikke er anvendelsen af de nævnte betegnelser i sig selv, der medfører, at et jobopslag kan stride mod forskelsbehandlingsloven, men derimod den sammenhæng, hvori betegnelserne anvendes.



10. NÅR KUNSTNERE OG ANDRE MED ATYPISKE BESKÆFTIGELSESFORHOLD BLIVER FORSKELSBEHANDLET

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Ligebehandlingsnævnet har vurderet, at kunstnere og andre, der ikke arbejder i et sædvanligt lønmodtagerforhold, også er beskyttede af diskriminationsforbuddet.

Forskelsbehandlingsloven regulerer primært forholdet mellem en arbejdsgiver og ansatte/jobansøgere.

Der er en del personer, der er beskæftigede i gråzonefeltet mellem sædvanligt lønmodtagerarbejde og drift af selvstændig virksomhed. Disse personer vil i nogle relationer blive betragtet som lønmodtagere, mens de i andre vil få status som selvstændige erhvervsdrivende.

Det er Ligebehandlingsnævnets opfattelse, at beskyttelsen mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med de bagved liggende direktiver, herunder etnicitetsdirektivet og beskæftigelsesdirektivet, skal fortolkes bredt.

Personer, der arbejder i et typisk lønmodtager-/arbejdsgiverforhold, kan derfor være beskyttet mod forskelsbehandling, hvis de bliver udsat for erhvervmæssige begrænsninger, der er omfattet af diskriminationsforbuddet.

KUNSTNERISK VIRKSOMHED OMFATTET AF FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

Ligebehandlingsnævnet har i 2012 i tre afgørelser slået fast, at kunstnerisk virksomhed kan være beskyttet af diskriminationsforbuddet, selvom der ikke er tale om et lønmodtagerforhold. I alle tre sager fandt nævnet, at forskelsbehandlingsloven var overtrådt.

Læs 7100444-12, om en engelsksproget forfatter, der fik afslag på at få en forfatterprofil på bibliotekernes website, fordi han ikke havde udgivet mindst to voksenbøger på dansk

Læs 7100400-12, om en engelsksproget forfatter, der fik afslag på biblioteksafgift, fordi han ikke havde skrevet bøger på dansk

Læs 7100172-12, om en dansk-russisk forfatter, der fik afslag på et arbejdslegat, fordi hendes bøger var skrevet på russisk og herefter oversat til dansk

FORHANDLERE OG SALGSAGENTER VAR OMFATTET AF FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN OG LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Ligebehandlingsnævnet behandlede på et principielt møde i efteråret 2012 en række sager, hvor klagerne havde arbejdet i gråzonen mellem lønmodtagerbeskæftigelse og drift af selvstændig virksomhed.

Nævnet fandt, at de pågældende forhandlere af husholdningsartikler var omfattet af forskelsbehandlingslovens lønmodtagerbegreb, selv om de ifølge deres aftaler med distributøren fremstod som selvstændige.

Læs 7100219-12, om en forhandler af husholdningsartikler

En agent for et brillemærke havde så mange bindinger i distributionsaftalen, at nævnet fandt, at hun måtte anses for at være lønmodtager i ligebehandlingslovens forstand og dermed omfattet af forbuddet mod afskedigelse på grund af graviditet.

Læs 7100242-12, om en agent for et brillemærke

SELVSTÆNDIG FYSIOTERAPEUT VAR IKKE OMFATTET AF LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Nævnet traf på det principielle møde også afgørelse om, at en aftale, som to selvstændige fysioterapeuter havde indgået om, at den ene skulle udføre arbejde i den andens klinik, ikke var omfattet af ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingslovens regler indebærer et forbud mod at lægge hindringer i vejen for, at en person på grund af køn kan etablere sig og udøve virksomhed, men nævnet fandt, at reglerne ikke kan udstrækkes til at omfatte den situation, hvor en selvstændig erhvervsdrivende søger en forretningsforbindelse eller ønsker en kompagnon. Forholdet var derimod omfattet af ligestillingsloven.

Læs 7100213-12, om en fysioterapeut, der arbejdede i en andens klinik



11. HANDICAPBEGREBET

Af fuldmægtig Heidi Troest

Handicap er efter forskelsbehandlingsloven karakteriseret ved begrænsninger i funktionsevnen, der udgør en hindring i forhold til arbejdsmarkedet, og som medfører et kompensationsbehov for, at vedkommende kan fungere på lige fod med andre i en tilsvarende situation. Årsagen til funktionsbegrænsningen kan være fysisk, psykisk eller mental, og funktionsbegrænsningen skal være varig eller længerevarende.

Hvad der anses for et handicap i forhold til forskelsbehandlingsloven vil altid forudsætte en konkret vurdering. Praxis fra nævnet og domstolene kan dog tjene som pejlemærker.

BESKYTTELSEN MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF HANDICAP

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap blev indført i dansk ret i 2004. Beskyttelsen gælder kun på arbejdsmarkedet i forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager og i erhvervsuddannelser m.v.

Beskyttelsen gælder både ved ansættelse og afskedigelse og med hensyn til løn- og arbejdsvilkår under ansættelsesforholdet. Det indebærer, at arbejdsgiveren ikke må lægge vægt på medarbejderens handicap i forbindelse med personale-dispositioner.

Derudover gælder en særlig forpligtelse for arbejdsgiveren til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, der kan give en person med handicap adgang til beskæftigelse eller sikre at en allerede ansat medarbejder fortsat kan varetage sit arbejde. Arbejdsgiveren skal tilrettelægge arbejdet og arbejdsforholdene ud fra den handicappedes konkrete behov. Det kan for eksempel være praktiske foranstaltninger i form af fysisk indretning af arbejdspladsen eller tilrettelæggelse af arbejdsopgaver, så de passer til de skånebehov, som medarbejderen har.

Der er imidlertid grænser for, hvor langt tilpasningsforpligtelsen går. Pligten gælder kun så langt, at det ikke bliver en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren. Hvis arbejdsgiverens byrde lettes tilstrækkeligt gennem offentlige foranstaltninger, anser man ikke byrden for at være uforholdsmæssig.

UNDTAGelserNE – KOMPETENT, EGNET OG DISPONIBEL SAMT DISPENSATION

Der gælder to undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling.

For det første er en arbejdsgiver ikke forpligtet til at ansætte eller fortsat beskæftige en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre det arbejde, som stillingen indebærer. Muligheden for tilpasning skal dog være afklaret, inden man afslår ansættelse eller skrider til afskedigelse.

For det andet kan der opnås dispensation fra forbuddet mod forskelsbehandling, hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er af afgørende betydning, at udøveren har et (bestemt) handicap. Det er en forudsætning, at kravet er proportionalt i forhold til formålet. Dispensation gives af den relevante ressortminister.

DEFINITION AF HANDICAPBEGREBET

Hverken beskæftigelsesdirektivet eller forskelsbehandlingsloven definerer, hvad et handicap er. EU-domstolen har i Chacón Navas-sagen (sag C-13/05) udtalt, at begrebet handicap omfatter en begrænsning blandt andet som følge af fysiske, mentale eller psykiske skader, der hindrer, at vedkommende kan deltage i erhvervslivet. Domstolen slog også fast, at begrebet handicap skal adskilles fra begrebet sygdom, som ikke er omfattet af direktivets beskyttelse, samt at den begrænsning, der påberåbes som et handicap, muligvis skal være af lang varighed.

I en nyligt afsagt dom i to danske sager (forenede sager C-335/11 og C-337/11, Ring og Werge) har EU-domstolen defineret handicapbegrebet på følgende måde: *En tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uheldelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed.*

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at handicap ikke er et entydigt begreb, men at der i praksis opereres med en forståelse af begrebet, hvorefter der skal kunne konstateres en *fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, der medfører et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation.* Det er også den afgrænsning, nævnet har lagt sig op ad i sine afgørelser. Nævnet har i skrivende stund endnu ikke haft lejlighed til at tage stilling til handicapbegrebet i lyset af den nye EU-dom.

Der er tale om en forholdsvis bred og dynamisk definition, der forudsætter, at der foretages en konkret vurdering i hver enkel sag. Det vil derfor ikke alene ud fra en diagnose kunne afgøres, om der er tale om et handicap efter forskelsbehandlingsloven. Der kan heller ikke udledes heraf, at fordi noget er anset for et handicap i én sag, så vil det også blive anset som et handicap i en anden sag.

VANSIR OG DEFORMITETER M.V.

Det er uafklaret, hvorvidt personer, der føler sig forskelsbehandlet på grund af handicap, som ikke medfører en egentlig fysisk, psykisk eller mental funktionsnedsættelse, vil være omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb. Der tænkes her på personer med vansir, deformiteter eller andre tilstande, som får dem til at se anderledes ud. Her vil en eventuel forskelsbehandling ikke have baggrund i en funktionsnedsættelse, men derimod i personens udseende og den stigmatisering, der kan være forbundet hermed. Forarbejderne til forskelsbehandlingsloven giver ikke noget svar herpå, men henviser blot til, at det vil være op til domstolene at vurdere, om beskyttelsen også vil kunne udstrækkes til at omfatte sådanne tilfælde. Der er endnu ikke praksis på dette område.

HVEM ER BESKYTTET MOD FORSKELSBEHANDLING?

Det er i praksis fra EU-domstolen slået fast, at det ikke kun er den, der selv har et handicap, der er omfattet af beskyttelsen mod forskelsbehandling, men at også personer knyttet til den handicappede kan være omfattet. I sag C-303/06 Coleman udtalte domstolen, at "Det ligebehandlingsprincip, som tilstræbes garanteret med dette direktiv hvad angår beskæftigelse og erhverv, gælder således ikke for en bestemt persongruppe, men finder anvendelse af de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1." I sagen var der tale om en mor til et barn med handicap, som blev forskelsbehandlet efter tilbagevenden til arbejdspladsen. Når moderen blev forskelsbehandlet på grund af handicap, uanset at det ikke var et handicap hos hende selv, var dette omfattet af direktivets beskyttelse.

Læs hele dommen her



12. HVORDAN VURDERER NÆVNET EN SAG OM HANDICAP?

Af fuldmægtig Heidi Troest

Om klager kan få medhold i en sag om påstået forskelsbehandling på grund af handicap afhænger af, om flere elementer er opfyldt. For det første skal der være tale om et handicap, efter forskelsbehandlingsloven. For det andet skal der være påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling. For det tredje må arbejdsgiveren ikke kunne løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Selvom nævnet måtte komme til, at der er tale om et handicap, er det derfor ikke sikkert, at klager får ret i, at vedkommende er blevet udsat for forskelsbehandling.

HAR KLAGER ET HANDICAP?

Forskelsbehandlingslovens handicapbegreb forudsætter, at der anlægges en konkret vurdering af den enkeltes tilstand, funktionsnedsættelse og kompensationsbehov i forhold til det arbejde, som skal varetages. Det betyder, at den samme tilstand eller diagnose vil kunne anses som et handicap i én sag, men ikke i en anden, fordi tilstanden har forskellig indvirkning på den enkeltes funktionsniveau. Dermed kan en klager ikke alene på baggrund af tilstandens art eller diagnosen slutte, at der er tale om et handicap.

ER DER PÅVIST FAKTISKE OMSTÆNDIGHEDER?

Vurderingen af, om der er sket forskelsbehandling tager udgangspunkt i, om klager har peget på omstændigheder, som tyder på, at handicappet var årsag til den behandling, som pågældende fik. For eksempel om handicappet var grunden eller medvirkende grund til, at klager blev afskediget. Dette afhænger af sagens faktiske omstændigheder, herunder hvad den bagvedliggende årsag til afskedigelsen var, hvilken begrundelse arbejdsgiveren gav, om der var andre, der også blev afskediget osv.

ARBEJDSGIVERENS BEVISBYRDE

Hvis klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling, er det op til arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Det kan arbejdsgiveren for eksempel gøre ved at pege på saglige årsager til, at det lige netop var klager frem for andre medarbejdere, der blev afskediget.

NÆVNETS PRAKSIS

I mange af nævnets sager har det været forholdsvis let for klager at påvise de faktiske omstændigheder. Dette skyldes, at der i begrundelsen fra arbejdsgiveren er henvist direkte eller indirekte til det, der påstås at være et handicap. Dermed skaber arbejdsgiverens begrundelse formodningen for forskelsbehandling. Det afgørende vil derfor være, om nævnet vurderer, at der er tale om et handicap, og hvis der er tale om et handicap, om arbejdsgiveren har løftet sin del af bevisbyrden.

En gennemgang af nævnets afgørelser viser, at i langt de fleste sager, hvor nævnet har fundet, at der var tale om et handicap, har nævnet også vurderet, at der var påvist faktiske omstændigheder, netop fordi arbejdsgiveren direkte eller indirekte havde henvist til handicappet. Til eksempel kan nævnes en sag om afskedigelse på grund af sygefravær, hvor sygefraværet var begrundet i klagers handicap. Nævnet fandt, at der var påvist faktiske omstændigheder.

Der er kun fire afgørelser, hvor nævnet har fundet, at der ikke var skabt en formodning for forskelsbehandling. I disse sager havde klageren ikke kunnet pege på omstændigheder, der underbyggede påstanden om, at handicappet var blevet tillagt betydning ved den påståede forskelsbehandling. Som eksempel kan nævnes en sag om en lagerassistent, der som følge af brud på underarmen havde udviklet refleksdystrofi. Han blev afskediget i forbindelse med nedskæringer som følge af ordrenedgang. Virksomheden lukkede tre brands, og der blev i alt afskediget 10 medarbejdere i forskellige afdelinger. Klageren havde

ikke kunne pege på nogen forhold, som efter nævnets vurdering tydede på, at hans handicap og ikke saglige grunde, var årsagen til afskedigelsen.

ARBEJDSGIVERS ARGUMENTATION

Om der gives medhold i sagerne eller ej, synes især at afhænge af indklagedes argumentation i sagen.

I de sager, hvor klager har fået medhold i påstanden om forskelsbehandling, har arbejdsgiveren ikke kunnet løfte sin del af bevisbyrden for, hvorfor klager ikke kunne varetage arbejdet, hvorfor arbejdet ikke kunne tilrettelægges efter klagers behov, eller hvorfor der var saglige grunde til at behandle klager anderledes end kolleger uden handicap.

AFSKEDIGELSER I FORBINDELSE MED BESPARELSER

Mange af nævnets afgørelser har handlet om forskelsbehandling i afskedigelsessituationer. I flere af sagerne har der været tale om afskedigelser i forbindelse med besparelser, hvor det har været nødvendigt for arbejdsgiveren at foretage afskedigelser, og hvor arbejdsgiveren har haft flere medarbejdere at vælge imellem. Her viser sagerne, at det er svært for nævnet at tilsidesætte en arbejdsgivers vurdering af, hvem der er mindst egnet til at arbejde i virksomheden fremover, hvis arbejdsgiveren i øvrigt har gjort det, der kan forlanges i forhold til at tilpasse arbejdspladsen og opgaverne til klagers handicap.

Som eksempel kan nævnes en sag om en døv lærer på en specialskole for børn med høretab, som blev afskediget i forbindelse med besparelser som følge af faldende elevtal. Begrundelsen for at afskedige netop den døve lærer var, at hun ikke på samme måde som hørende kolleger kunne talekorrigere børnene. Som følge af en ændret elevsammensætning var der på skolen mindre behov for lærere, der kunne tegnsprog, og behov for flere, der kunne talekorrigere. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren i tilstrækkelig grad havde argumenteret for, hvorfor det ikke kunne lade sig gøre, at klageren fremover kunne udføre dette arbejde, heller ikke selvom hun fik hjælp af støttelærer og tolk.

GODE RÅD TIL DEN, DER ØNSKER AT KLAGE

Det må konkluderes, at det er vanskeligt præcist at udlede, hvad der skal til, for at klager kan få medhold i en sag. Dette afhænger af de konkrete omstændigheder i sagen, herunder hvad arbejdsgiveren kommer med af argumenter, og hvordan nævnet vurderer sagens omstændigheder i øvrigt.

Det er imidlertid væsentligt, at sagerne bliver oplyst med følgende:

- Hvilket handicap er der tale om?
- Evt. lægelige oplysninger, der beskriver handicappet
- Hvilke begrænsninger i funktionsevnen medfører handicappet?
- Hvordan kan der kompenseres i forhold til arbejdet – kræver det fysisk indretning for at eksempelvis en kørestolsbruger kan komme rundt på arbejdspladsen eller andre tilpasninger som for eksempel nedsat arbejdstid eller skånsomme opgaver?
- Hvad er den forventede varighed af tilstanden og funktionsnedsættelsen – er den af lang varighed eller blot midlertidig?
- På hvilken måde er der sket forskelsbehandling – er det ved ansættelse, afskedigelse eller løn- og arbejdsvilkår?
- Evt. kopi af ansættelsesbrev og opsigelse
- Hvad var de faktiske omstændigheder i forbindelse med forskelsbehandlingen – hvad var begrundelsen for eksempelvis afskedigelsen, blev andre afskediget, hvad var deres kvalifikationer i forhold til klagers, har klager tidligere fået kritik for arbejdet?

Ved i forbindelse med klagen og høringsprocessen at indsende ovenstående oplysninger sikrer parterne i sagen sig, at nævnet får det bedst mulige grundlag for at træffe den rigtige afgørelse.



13. ARBEJDSGIVERENS TILPASNINGSFORPLIGTELSE

Af fuldmægtig Ellen Margrethe Bleeg

Når Ligebehandlingsnævnet behandler sager om arbejdsgiverens pligt til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, vil der altid være tale om en hårfin balance mellem de forpligtelser, der må anses for rimelige, og de forpligtelser, der anses for at være for byrdefulde.

ARBEJDSGIVERENS SÆRLIGE FORPLIGTELSE

Arbejdsgiverens særlige forpligtelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger blev indsat i forskelsbehandlingsloven i forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesdirektivet. Arbejdsgiveren har en forpligtelse til at foretage effektive og praktiske foranstaltninger for at tilpasse arbejdspladsen til en medarbejder med handicap. Der kan være tale om at indrette lokaler, tilpasse arbejds mønstre ved fordelingen af opgaver, eller at give medarbejderen adgang til uddannelse eller instruktion. Ved vurderingen af, om tilpasningerne medfører en uforholdsmæssig stor byrde, indgår de økonomiske omkostninger og andre former for omkostninger, virksomhedens størrelse og økonomi og muligheden for at opnå tilskud eller anden form for støtte.

NÆVNETS AFGØRELSE I TO SAGER

En lægesekretær havde lidelser som følge af en whip-lash læsion. Forud for afskedigelsen havde arbejdsgiveren stillet forskellige hjælpemidler til rådighed, arbejdstiden var ændret, og der blev holdt syv fraværssamtaler med deltagelse af bopælskommunen og det interne velfærdsteam. Indklagede havde hér opfyldt forpligtelsen i forhold til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i forsøget på at fastholde klager. Nævnet kunne derfor ikke tilsidesætte arbejdsgivers vurdering af, at klageren fremadrettet ikke kunne varetage arbejdet som lægesekretær.

Læs 7100258-12, om en lægesekretær på neurologisk afdeling

En politimand havde i flere år arbejdet i fleksjob på grund af en skulderskade. Han arbejdede på en alarmcentral med skiftende vagter. I forbindelse med reduktion i antallet af alarmcentraler, blev der opslået stillinger på de to tilbageværende centraler, og klager søgte en af stillingerne. Indklagede spurgte klager, om han var villig til at gå op i tid, da arbejdsgiver ikke ønskede, at have personale ansat på halv tid. Det var ikke muligt for klager, og han fik afslag på jobbet.

Indklagede havde hér ikke opfyldt sine forpligtelser. Indklagede havde henvist til, at vagtplanlægningen ville blive sværere, hvis medarbejderne ikke arbejdede på fuldtid. Klager havde allerede otte timers vagter, ligesom han også før omlægningen deltog i andre politimæssige arbejdsopgaver. Nævnet fandt derfor ikke, at det var forbundet med væsentlige vanskeligheder, at klager gennemsnitligt arbejdede 18 timer om ugen, eller at han på grund af handicappet skulle fritages fra mere konfronterende opgaver.

Læs 7100175-12, om en politimand på en alarmcentral

KONKLUSION

Der var i de to sager tale om en helt konkret vurdering, hvor nævnet vurderede de tiltag arbejdsgiveren havde iværksat. I begge sager var der tale om store offentlige arbejdspladser, hvilket umiddelbart talte for en strengere proportionalitetsvurdering i forhold til de krav, der kunne stilles til en mindre arbejdsgiver. Det kan imidlertid konkluderes, at der er tale om en samlet vurdering af både omkostninger, virksomhedens størrelse og økonomi og muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden form for støtte.



14. LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS PRAKSIS OM HANDICAP

Af fuldmægtig Heidi Troest

Ligebehandlingsnævnet har siden oprettelsen i 2009 behandlet i alt 49 sager om påstået forskelsbehandling på grund af handicap. Antallet af sager om handicap har været stigende gennem årene – fra kun to sager i 2009 til 20 sager i 2012. Nævnet har i 20 sager vurderet, at klager havde et handicap, men at bevisbyrden for forskelsbehandling ikke var løftet. I fem sager gav nævnet klager medhold i, at der var sket forskelsbehandling på grund af handicap.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS HANDICAPBEGREB

Nævnet har lagt sig op ad den definition af handicapbegrebet, som er anført i forarbejderne til forskelsbehandlingsloven: En fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, der medfører et kompensationsbehov for, at den pågældende kan fungere på lige fod med andre i en tilsvarende livssituation.

Nævnet har anset følgende for at være handicap:

- Synshandicap
- Hørehandicap
- Ordblindhed
- Fysiske skader/gener i bevægeapparatet, herunder spastisk lammelse og gigtlidelse

Derimod har nævnet fundet, at følgende ikke var et handicap:

- Epilepsi
- Skulderskade
- Huller i hjertet
- Aspergers syndrom
- Stress

Det vil altid være en konkret vurdering i den enkelte sag, om der er tale om et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Ovenstående er derfor ikke en liste over, hvad der kan anses for et handicap eller ej. For eksempel har nævnet i én sag fundet, at en skulderskade med deraf følgende gener i armen var et handicap, mens nævnet i en anden sag fandt, at den konkrete skulderskade ikke var et handicap.

Vi vil i det følgende se nærmere på nogle af nævnets sager.

DEN ORDBLINDE STUDERENDE

En far klagede på vegne af sin datter over, at hun ikke var optaget på medicinuddannelsen. Datteren var ordblind og havde ikke et tilstrækkeligt højt eksamensgennemsnit til at blive optaget gennem kvote 1. Efter universitetsloven er der mulighed for at dispensere fra karakterkravet, hvis der er tale om usædvanlige forhold. Faderen mente, at der skulle dispenseres på grund af datterens ordblindhed, samt en række andre forhold, som havde påvirket hendes eksamensgennemsnit på HF.

Om datterens ordblindhed var det oplyst, at hun i folkeskolen gik i en speciel læseklasse, og at hun først

havde lært at læse som 12-årig. Datteren led af svær ordblindhed og havde ikke modtaget tilstrækkelig kompensatoriske foranstaltninger. I forbindelse med optagelse på en anden bacheloruddannelse på universitetet var det undersøgt, hvilke hjælpemidler der kunne hjælpe datteren gennem studiet, herunder hjælpemidler til at scanne tekst.

Spørgsmålet i sagen var, om ordblindhed kunne være omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb. Nævnet fandt, at ordblindheden i den konkrete sag måtte sidestilles med en intellektuel funktionsnedsættelse, idet datteren på grund af ordblindhed havde læse- og skrivevanskeligheder. Datteren skulle sammenlignes med andre i en tilsvarende livssituation, hvilket ville sige andre studerende. Nævnet kom frem til, at der var tale om et handicap, fordi datteren på grund af ordblindhed ikke ville kunne gennemføre en boglig uddannelse på lige fod med andre studerende.

Afgørelsen viser, at det afgørende i forhold til handicapbegrebet er, hvilke begrænsninger klager har i forhold til den situation, vedkommende er i. I nogle former for arbejde vil ordblindhed ikke være en begrænsning for medarbejderen, og i sådanne situationer vil ordblindheden næppe kunne anses for at være et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Læs 7100657-12, om en ordblind studerende

USIKKERHED OM FUNKTIONSBEGRÆNSNINGEN

To af de sager, hvor nævnet fandt, at der ikke var tale om handicap, drejede sig om mødre, som mente sig forskelsbehandlet på grund af deres børns handicap.

BARNET MED ASPERGERS SYNDROM

I den ene sag var der tale om en 14-årig dreng, som gennem en periode havde haft psykiske problemer. Han fik stillet diagnosen Aspergers syndrom. Patienter med Aspergers syndrom har ofte behov for struktur og forudsigelighed, de er uselvstændige, og de har udfordringer i forhold til at begå sig socialt. Lidelsen svinger i intensitet og kan ikke kureres, men de følgesymptomer, som sygdommen medfører, eksempelvis depression, kan behandles. Den funktionsnedsættelse, som sygdommen medfører, kan variere fra person til person og kan ændre sig over tid, afhængigt af patientens symptomer og behandlingen.

Efter et behandlingsforløb udviste drengen ikke længere psykiske symptomer. Det fremgik af de fremlagte lægelige oplysninger, at han havde været velbehandlet gennem seks måneder.

Selvom drengen ikke kunne kureres for sin sygdom, havde han aktuelt ikke nogen funktionsbegrænsninger som følge af sygdommen. På denne baggrund fandt nævnet, at der ikke var tale om et handicap.

Læs 7100121-12, om et barn med Aspergers syndrom

BARNET MED HULLER I HJERTET

I den anden sag var der tale om et barn med huller i hjertet. Barnet havde været igennem to hjerteoperationer i løbet af det første leveår. En overlæge havde udtalt, at barnet på langt sigt med meget stor sandsynlighed ville have en forsnævring af lungepulsåren, der kunne give begrænsninger i barnets hverdag. En forsnævring af lungepulsåren ville betyde nedsat udholdenhed, og at barnet kunne blive hurtigere forpustet end sine jævnaldrende.

Nævnet fandt også i denne sag, at det ud fra de lægelige oplysninger, ikke var muligt at sige, at der på langt sigt ville være en funktionsnedsættelse, som kunne karakteriseres som et handicap. På trods af lægens udtalelse måtte det anses for forholdsvist usikkert, om barnet ville få en funktionsnedsættelse og hvad denne ville bestå i.

Læs 2500013-10, om et barn med huller i hjertet

MIDLERTIDIG ELLER FORBIGÅENDE FUNKTIONSBEGRÆNSNING

Hvis en funktionsnedsættelse alene er af midlertidig karakter, er der ikke tale om et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Dette viser de følgende afgørelser fra nævnet.

IT-SUPPORTEREN UDEN KØREKORT

I den ene sag havde klager i september 2009 søgt en stilling som it-supporter i en kommune. Det var nødvendigt, at ansøgeren havde kørekort til bil. Klager havde på grund af epilepsi ikke kørekort, men han mente, at han kunne begynde at erhverve kørekort efter påsken 2010, hvor han forventede at være

anfaldsfri. Klager mente, at han blev forskelsbehandlet på grund af handicap, da han blev fravalgt til stillingen på grund af det manglende kørekort, selvom han i øvrigt var velkvalificeret.

Læs 2500201-09, om en it-supporter uden kørekort

KONTORASSISTENTEN MED EN SKULDERSKADE

I den anden sag var der tale om en deltidsansat kontorassistent, som blev opsagt på grund af budgetbesparelser i juni 2009. Årsagen var, at hun ikke kunne efterkomme de stigende krav om fleksibilitet i stillingen på grund af en skulderskade, som hun fik i maj 2008 og blev opereret for i oktober 2008. I marts 2009 havde klager været til kontrol efter skulderoperationen. Af kontrollen fremgik, at klager i starten skulle undgå tungt belastende arbejde og arbejde over skulderhøjde, men at det forventedes, at hun ville have reetableret styrke og udholdenhed efter ca. et års tid.

Læs 2500214-09, om en kontorassistent med skulderskade

I disse to sager var der således ikke tale om længerevarende funktionsnedsættelser, idet begge klager inden for en kortere og overskuelig tid burde være velfungerende og have overvundet den funktionsnedsættelse, som deres sygdomme medførte. Selvom deres sygdomme udgjorde hindringer i forhold til arbejdet på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling, så var der på langt sigt ikke tale om blivende funktionsnedsættelser, og dermed ikke et handicap.

NÅR MEDARBEJDEREN IKKE LÆNGERE ER EGNET TIL STILLINGEN

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap indebærer ikke, at en arbejdsgiver er forpligtet til fortsat at beskæftige en medarbejder, som på grund af et handicap ikke længere er egnet til det arbejde, som den pågældende er ansat til.

En socialpædagog havde efter flere mindre blodpropper i hjernen lammelser og talebesvær. Hun havde hidtil arbejdet inden for handicapområdet med at planlægge og ledsage beboere på et bosted til aktiviteter samt bistå dem med at få dækket deres basale behov og personlige pleje. Der blev iværksat arbejdsprøvning som viste, at klager ikke kunne løse de pædagogiske opgaver i et tilbud med udviklingshæmmede beboere. Der var tale om uplanlagte, stressende og uforudsigelige arbejdsopgaver, som hun ikke magtede, da hun selv havde behov for forudsigelige og planlagte opgaver. Sådanne opgaver fandtes ikke inden for arbejdsområdet, og arbejdsgiveren vurderede, at der ikke kunne etableres hjælpeforanstaltninger, som kunne gøre det muligt for klager at varetage arbejdet. Hun blev derfor opsagt.

Nævnet fandt, at klagers kognitive svækkelse var et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte arbejdsgiverens vurdering af, at klager på grund af sit handicap ikke var egnet til fortsat at varetage arbejdet som socialpædagog.

Mulighederne for at klager kunne vende tilbage til arbejdet, herunder med de opgaver, som bedst mentes at kunne forenes med klagers handicap, var afprøvet, men alligevel var hun på grund af sit handicap ikke i stand til at varetage de væsentligste funktioner i arbejdet.

Læs 7100097-12, om en socialpædagog med blodprop



15. EXECUTIVE SUMMARY - ESTABLISHING ITS OWN ROLE

Foreword by the President of the Board of Equal Treatment, Ms Tuk Bagger

Large number of complaints related to gender discrimination and only few complaints related to ethnic origin; several decisions taken on dismissal of employers, significantly higher number of decisions taken by the Board of Equal Treatment. Below are mentioned some of the main features of the work of the Board in 2012.

ANNUAL REPORT 2012

For the first time the annual report will only be published electronically via the Board's website. This will also be the case in the future.

It has given new challenges to write for the web. We have consequently written several short texts which are suitable for the screen. In the various chapters our starting point will be one or more concrete cases representing issues that previously has not been addressed by the Board. By doing this we are able to communicate this year's news from the Board.

In addition to the short texts we have chosen a theme that we treat in more detail - namely disability. We focus on this area because the decisions of the Board related to disability rarely attract attention from the media. In earlier reports and news letters we have also only given this topic limited attention.

Over the years, the Board has received a small, but slightly increasing number of cases related to discrimination on the ground of disability. Thus, from 2009 to 2012 the Board settled a total of 49 cases. In many of the cases, the Board found that the complainant fulfilled the criteria "disability", but only in a few cases the Board found that there had been a case of discrimination. We have chosen to look at all the cases the Board has dealt with over the years and write longer articles. By doing this we are able to carry out a more thorough review of the practice that has developed over the years.

This year the reader will find numbers and figures in the initial part of the annual report as a recollection and visualization of the many numbers that are mentioned in this foreword.

A brief overview and summary of all the decisions taken by the Board in 2012 will be presented (in Danish) in a separate document on our web-site.

MORE COMPLAINTS - MORE DECISIONS TAKEN BY THE BOARD

The number of complaints has increased steadily since 2009 when the Board of Equal Treatment was established. This has also been the case in 2012 when the Board received 426 cases, representing an increase of 79 cases compared to 2011.

The processing time increased slightly from 2011 to a little more than 9 months on average. We continue to follow the processing time closely so the Board can continue to be a free and relatively fast alternative to the courts. Against this background the Board increased the number of meetings in 2012 to 26 meetings.

The Board has taken many decisions; 253 decisions in 2012 against 191 decisions in 2011, primarily by increasing the number of cases dealt with during each Board meeting.

MORE DECISIONS ABOUT GENDER DISCRIMINATION - FEWER DECISIONS ON ETHNIC ORIGIN

The Board continues to settle most decisions related to gender discrimination - 130 cases in 2012. The complainant was successful in 69 of the cases, corresponding to approximately half of the complaints.

Complaints related to age discrimination form an increasing proportion of cases that were decided by the Board. In 2012, the Board settled a total of 71 cases of age, and the complainant was successful in 28 of the cases, corresponding to one-third of all cases.

With regard to complaints of discrimination on grounds of ethnic origin, the picture is very different. The Board only settled 18 cases in 2012 compared to 43 cases in 2011. Only one complaint was successful. There has thus been a significant decrease in the number of complaints. A trend that continues as we only receive few complaints on ethnic origin.

The declining number of complaints cannot be seen as an indication that there are no problems in this area.

However, it has proven quite difficult for the complainant to furnish the necessary evidence, and in 2012 this was no exception. In the majority of cases the complainant failed to establish facts from which it may be presumed that discrimination occurred. 5 cases were rejected by the Board as the question of whether the complaint had been discriminated against, could only be resolved by evidence in the form of party or witness statements in court.

The Board has with some concern noted this development, and the secretariat therefore teamed up with the Council for Ethnic Minorities and gave presentations on the Board of Equal Treatment in a couple of larger cities; Odense and Kalundborg.

Finally, the Board took decisions in 18 cases of discrimination on grounds of disability. In 2 of the cases the complainant was successful.

From the numbers mentioned we can conclude that gender discrimination continue to be the core work of the Board of Equal Treatment. It is an area of concern to many people, and the decisions from the Board related to access to goods and services usually attract a lot of media attention.

STILL MANY CASES RELATED ON DISMISSAL

Almost half of the cases of gender discrimination concerns dismissal during pregnancy or during or after maternity- or parental leave. It is only in very few of these cases that the complainant is a man, and the Board only took 2 decisions relating to dismissal of men during or after parental leave.

Other cases related to gender discrimination outside the labor market mainly relate to price differences and in the nightlife in particular, and on accessibility to gyms and swimming pools.

According to Danish legislation the Board can only deal with complaints of discrimination on grounds of age within the labor market. The complaints in this area especially relate to dismissal from the workplace. Slightly more than half of the cases - namely 38 cases - concerned dismissal. The other cases related to advertising, rejection of job applications and changed working conditions such as transfer of work place.

Disability discrimination is still a small area of weak growth, and most of the cases relate to dismissal from the workplace. Of the 18 cases received, the eight were related to the question of unlawful dismissal. The Board can only deal with cases of disability when it relates to matters within the labor market.

ESTABLISHING ITS OWN ROLE

The Board of Equal Treatment has now been in existence for enough time to get a clearer picture of what the Board can do and can not do - or to put it another way: what the Board can be used for and what it can not be used for.

The Board is a complaints body and can not take up cases on its own initiative. The issue of its own motion power was discussed in connection with the change of Danish government in 2011. However, no changes were made in connection with the recent 2011-12 revision of the Act on The Board of Equal Treatment. The Danish Institute for Human Rights has in certain areas of discrimination been given the power to take up cases on its own initiative.

The Board is an administrative quasi-judicial body that deals with specific complaints brought before the Board. The Board has over the years taken a number of important decisions about the scope of its competence.

For the Board to investigate a complaint it is required that there is a person or an organization on behalf of a person who complains, and the complainant must have a concrete interest in the complaint, i.e. the complainant must belong to the group that is being discriminated against. The Board has so far taken a broad view on the concept of legal interest.

It is free of charge to appeal to the Board, and the Board deals with cases received in the secretariat. There is no screening done as to whether the complaint is socially important or unimportant - an assessment that would be quite difficult to carry out in practice.

The social partners and many NGOs have knowledge of - and make use of - the Board and have become accustomed to the fact that the Board is here to stay.

The framework for the Board is becoming more clear while the subject matter of the cases continues to offer new themes and new angles. We must once again note that equality legislation is still exciting to work with and constantly offers new challenges.

Ligebehandlingsnævnet
Amaliegade 25
Postboks 9080
1022 København K
Telefon: 33 41 12 00
E-mail: ast@ast.dk
www.ligebehandlingsnaevnet.dk