



**Sekretariatet for Ligestilling og Familiepolitik**  
Den 14. maj 2006

Folketinget  
Politisk Økonomisk Udvalg  
Christiansborg  
1240 København K.

**Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.**

Ved skrivelse af 13. marts 2006 har Beskæftigelsesministeriet sendt ovennævnte notat til høring hos en række organisationer, herunder LO. På vegne af LO's medlemsorganisationer har LO den 11. maj fremsendt besvarelse, der i kort form fremhæver de punkter, hvor der er en åbenlys uoverensstemmelse mellem den EU-retlige regulering af ligebehandlings- og ligelønsdirektivet og den danske implementering heraf.

3F ønsker at forholde sig lidt bredere til Ligestillingsafdelingens notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling. Derfor denne supplerende henvendelse.

**Etnisk ligebehandling**

Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling

Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling har ikke den gennemslagskraft, som er nødvendig. Blandt andet betyder komiteens manglende mulighed for at afhøre vidner, at komitéen alene kan afgøre sager, hvor der foreligger en tilståelse eller hvor der ellers ikke er tvivl om sagens fakta. Komiteen har efter Institut for Menneskerettigheders oplysninger, alene anbefalet fri proces i 6 ud af 142 sager, den har haft under behandling siden sin etablering i 2003. Dette lille tal skal ikke anses for at være udtryk for, at der ikke har været tale om diskrimination i andre af de modtagne klager, men bevidner alene, at komitéen har et mandat der er for snævert. Der henvises i denne forbindelse til Institut for Menneskerettigheders udtalelse til Integrationsministeriet til brug for ministeriets besvarelse af Kommissionens henvendelse af 12. maj 2005, om anvendelsen af direktiv 2000/43/EF om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

Til sikring af en effektiv klageadgang, som beskrevet i direktivet om ligebehandling mht. beskæftigelse og erhverv artikel 9, bør der oprettes et klageorgan med kompetence til, at træffe endelige administrative afgørelser og udmåle godtgørelse. Et organ med kompetencer svarende til dem Ligestillingsnævnet har, er nødvendigt.

Udover at sikre ofre for diskrimination på arbejdsmarkedet en hurtig og effektiv adgang til at få deres sag behandlet, vil oprettelsen af et

diskriminationsklageorgan med afgørelseskompetence have andre fordele. For det første vil man kunne opnå en præventiv effekt, og for det andet vil et klageorgan, der har mulighed for at gå til bunds i sagerne, producere viden om omfanget og karakteren af diskrimination på arbejdsmarkedet, hvilket vil være et samfundsnyttigt instrument til påvisning af eksistensen og afdækning af behovet for eventuelle nye indsatser.

#### Dialog med NGO'ere samt beskyttelsesniveauet

I artikel 14 i direktivet, opfordres medlemsstaterne til at indgå dialog med NGO'ere, og direktivets artikel 8, stk. 2, foreskriver, at direktivernes gennemførelse ikke må lede til en svækkelse af beskyttelsesniveauet, der ligger forud for gennemførelsen.

Regeringens fratagelse af økonomisk støtte til DRC - som på EU niveau blev anset for at være et specialiseret antidiskriminationsorgan, (jf. rapporten "*Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination*" udarbejdet af PLS Rambøll Management for Kommissionen og udgivet i maj 2002), samt MS og Dansk flygtningehjælp såvel som til andre danske NGO'ere samt nedlukningen af Nævnet for Etnisk Ligestilling, har reelt ført til en svækkelse af beskyttelsesniveauet. Støtten samt en styrkelse af samarbejdet med NGO'erne bør genetableres.

#### **Ligeløn**

##### Erstatningsloft

Som direktiv 76/2007/EØF ser ud efter ændringerne i direktiv 2002/73/EF bestemmes det i artikel 6, stk. 2:

*"2. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling i strid med artikel 3, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt. En sådan erstatning eller godtgørelse kan ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i dette direktivs betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet."*

Som det fremgår af det citerede, omfatter direktivets krav om effektiv og præventiv erstatning forskelsbehandling i strid med direktivets artikel 3. Det samme gælder kravet om ophævelse af eventuelle lofter for erstatning.

I det ændrede direktivs artikel 3, stk. 1 bestemmes det:

*"1. Anvendelse af princippet om ligebehandling betyder, at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:*

*a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse*

*b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring*

*c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i direktiv 75/117/EØF*

*d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.” (min fremhævelse)*

Som princippet om ligebehandling defineres i artikel 3, omfatter det også ligeløn. Dette medfører, at kravene i artikel 6, stk. 2 ikke kun har relevans for ligebehandlingsloven men tillige ligelønsloven. Det bliver dermed nødvendigt at ændre ligelønsloven på to punkter:

- Loftet for erstatning i ligelønslovens § 3, stk. 3 skal fjernes (se artikel 6, stk. 2, 2. pkt.)
- Der skal indføres en bestemmelse om godtgørelse svarende til ligebehandlingslovens § 14.

Er en arbejdstager blevet underbetalt i strid med ligelønsloven, har hun, som loven er formuleret i dag, krav på forskellen mellem hendes og sammenligningspersonens løn jf. lovens § 2. Loven hjemler ikke mulighed for godtgørelse her ud over.

Erstatningen i henhold til den nuværende ligelønslov har ikke præventiv effekt, eftersom arbejdsgiver ved en tabt sag alene kan blive forpligtet til at betale sagsøgeren ligeløn. Han bliver således lige hårdt ramt, uanset om han overholder loven fra starten eller senere bliver dømt til at overholde loven.

Artikel 6, stk. 2 i direktivet som citeret ovenfor stiller krav om reel og effektiv erstatning med præventiv virkning. Navnlig kravet om præventiv virkning medfører, at også ligelønsloven må ændres så loven giver mulighed for at ikende en godtgørelse til den underbetalte arbejdstager ud over erstatning for lønforskellen.

#### Tilskyndelse til implementering af ligestilling

Direktivets artikel 8b skal sikre et aktivt arbejde med ligestilling på det danske arbejdsmarked. Ministeren skal respektere parternes autonomi - et grundlæggende princip for reguleringen af arbejdsmarkedet. Respekten for parternes selvforvaltning har betydning for, hvorledes ministeren skal leve op til sine forpligtelser i henhold til direktivet, men det fritager ikke ministeren for disse forpligtelser.

I henhold til artikel 8b, 1 stk. 1 skal ministeren tilskynde til dialog om ligestilling mellem arbejdsmarkedets parter samt tilskynde til konkrete tiltag i forbindelse med dialogen.

I henhold til artikel 8b, 1. stk. 2 skal ministeren tilskynde parterne til at indarbejde regler om ligestilling og ligeløn i overenskomsterne. Også hvor staten selv er arbejdsgiver.

Artikel 8b, stk. 3 pålægger ministeren at tilskynde arbejdsgiverne til på organiseret og systematisk vis at fremme ligestilling på arbejdspladsen.

Endelig pålægger artikel 8b, stk. 4 regeringen at tilskynde arbejdsgiverne til at udarbejde information om ligestilling til arbejdstagerne. Informationen skal vedrøre situationen på den konkrete virksomhed.

I sit svar på spørgsmål nr. 5 i forbindelse med indarbejdelsen af mainstreamingdirektivet afviste ministeren at tage tiltag som krævet i artikel 8b.

#### Arbejdsvurderingssystemer

Ligelønsreglernes adressater er først og fremmest arbejdsgivere og

arbejdstagere. Staten pålægges derfor at viderebefordre reglerne enten ved henstilling, som det er tilfældet med ILO-konvention nr. 100 eller ved lov, som det er tilfældet med EF-traktatens art. 141 og direktiv 75/117. Statens forpligtelse stopper imidlertid ikke der. Staten har også en ikke klart defineret pligt til aktivt at arbejde for ligeløn. EF-traktatens art. 141 indeholder et krav om, at medlemsstaterne skal *gennemføre* ligelønnen.

I år 2001 fik Arbejdsministeriet udarbejdet en undersøgelse af jobvurdering som et middel til opnåelse af ligeløn, herunder om jobvurdering kan bruges som et middel til at opnå ligeløn på områder, der er kendetegnet ved, at mænd og kvinder ikke laver samme arbejde.

Rapporten konkluderede, at tværgående kønsneutrale jobvurderinger sammen med statistisk materiale vil kunne give en bedre forståelse af, hvordan forskellene mellem kvinders og mænds lønninger opstår, og navnlig hvordan disse forskelle opstår på tværs af sektorer og brancher. Bevidsthed om disse forhold er nødvendig, for at der kan ske en væsentlig reduktion af løngabet. Rapporten anbefalede derfor, at der arbejdes videre med, hvordan kønsneutral jobvurdering kan indføres på danske arbejdspladser. Beskæftigelsesministeriet har alene gjort nogle meget spage forsøg i den retning.

Beskæftigelsesministeriet må forpligtes til aktivt at fremme anvendelsen af kønsneutral arbejdsvurdering på det danske arbejdsmarked. Der bør indarbejdes et krav i lovgivningen om, at arbejdsvurderingssystemer af alle typer indrettes så de udelukker forskelsbehandling på grund af køn.

Arbejdsmarkedets opsplitning på køn forringer virksomhedernes rekrutteringsgrundlag, øger risikoen for flaskehalsproblemer, er et stort talentspild, og udgør dermed den vigtigste kilde til uligeløn. Så tydeligt beskrives tabene ved et kønsopdelt arbejdsmarked i regeringens redegørelse "Kvinder og mænds uddannelse og job".

8 specialkonsulenter i Aalborg, skal altså være den akse, som skal løfte byrden at gøre noget ved det kønsopdelte arbejdsmarked, i forhold til den samlede beskæftigelsesindsats i de nye kommuners jobcentre. Uden mandat og kompetence, uden forankring i Arbejdsmarkedsstyrelsen og kobling til den overordnede arbejdsmarkedspolitiske indsats i Danmark. Det er ikke godt nok.

#### Lønoplysninger

I ligelønsdirektivets artikel 6 bestemmes det:

*"Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale forhold og deres retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre gennemførelsen af ligelønsprincippet. De drager omsorg for, at der findes effektive midler, der gør det muligt at påse, at dette princip overholdes."*

Det er usikkert hvorledes denne bestemmelse skal tolkes. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at EU-retten er dynamisk, samt at kravene til medlemslandenes lovgivning skærpes med tiden.

I bestemmelsen kræves det, at der findes effektive midler, der gør det muligt at påse, at ligelønsprincippet overholdes. Bestemmelsen sikrer selvfølgelig arbejdstager en mulighed for at indbringe en ligelønssag for domstolene eller faglig voldgift. Det ligger imidlertid lige for at tolke bestemmelsen således, at arbejdstageren også uden at anlægge retssag skal have mulighed for at påse, at hun får ligeløn. En sådan tolkning må føre til, at arbejdstager i en eller anden form må have ret til at få adgang til oplysninger om virksomhedens lønfastsættelse samt om nødvendigt sine kollegers lønoplysninger.

Det er tvivlsomt, om lovforslaget om lønstatistik med alle sine begrænsninger sikrer Danmarks overholdelse af ligelønsdirektivets artikel 6. Under alle omstændigheder er forslaget ganske uegnet til at sikre overvågning af og arbejde frem imod at sikre lige løn for arbejde af samme værdi.

## **Evaluering, overvågning og kvalificering**

### Uafhængigt videnscenter

Lov om ligestilling af kvinder og mænd rummer en række bestemmelser der skal fremme ligestillingen.

Det gælder kapitel 3 om offentlige myndigheders forpligtelse til at mainstreamere deres arbejde og om redegørelser for ligestilling. Og det gælder kapitel 4 om kønssammensætningen i offentlige udvalg, kommissioner og lign. Nu også udvidet med det kommunale og regionale niveau.

Disse bestemmelser taler i sig selv for, at der (gen)etableres et uafhængigt videnscenter, med ombudslignende mandat. Af direktiv 73/2002 (mainstreamingdirektivet) fremgår det:

*"8a, 1. Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn. Sådanne organer kan indgå som en del af institutioner, der på nationalt plan har til opgave at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.  
2. Medlemsstaterne sikrer, at disse organer også har kompetence til:  
a) at bistå ofre for forskelsbehandling i forbindelse med deres klager over forskelsbehandling, uden at det berører de rettigheder, ofrene, foreningerne, organisationerne og andre juridiske personer, jf. artikel 6, stk. 3, har  
b) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling  
c) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling."*

I forbindelse med indarbejdelsen af direktivet valgte ministeren ikke at oprette et nyt evaluerings- og overvågningsorgan, men pegede i stedet på, at der allerede eksisterer en række institutioner, der kan opfylde funktionen. De eksisterende institutioner kan imidlertid ikke opfylde den rolle, som organet i 8a er tiltænkt. Der bør snarest muligt oprettes et egentligt ombudsorgan til opfyldelse af kravet i artikel 8a.

### Kulegravning og sammenskrivning

Der bør nedsættes en kommission til udredning af ligestillings- og ikke-diskriminationsområdet samt navnlig til udarbejdelse af en samlet ligestillings- og ikke-diskriminationslovgivning. Inspiration kan hentes i det omfattende udredningsarbejde, der er pågået de seneste 15 år i Sverige herunder den nyligt fremlagte SOU 2006:22, "En sammanhållen diskrimineringslagstiftning"

### Udvalg

Der er tidligere fremsat forslag til nedsættelse af et ligestillingsudvalg på linie med de øvrige af Folketingets stående udvalg. I dag er ligestillingsforslag henvist til behandling i mange forskellige Folketingsudvalg. Hermed bliver der tale om en fragmenteret behandling af ligestillingsspørgsmålene, som gør det vanskeligt for de involverede medlemmer at erhverve sig den faglige dybde og indsigt i ligestillingsforholdene såvel her i landet som i udlandet. Nedsættelse af udvalget vil derfor give mulighed for at skabe et fokuseret og samlet overblik over ligestillingsområdet.

### Mainstreaming

Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Således § 4 i Lov om ligestilling mellem mænd og kvinder. Denne mainstreamingforpligtelse opfyldes kun i meget ringe grad. Det er nødvendigt at prioritere yderligere ressourcer til at kvalificere mainstreamingarbejdet i Danmark. Blandt andet kan peges på en nødvendig efteruddannelse af etatens embedsfolk på den ene side og sanktionsmuligheder for manglende efterlevelse af lovens bogstav på den anden side.

### *Aldersdiskriminering*

Forbuddet mod aldersdiskriminering på arbejdsmarkedet bliver tilsyneladende kun respekteret i ringe grad. En effektiv overholdelse bør sikres eventuelt ved oprettelse af en ombudsfunktion.

Den netop vedtagne Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. gør det atter muligt at fyre unge under 18. Lovændringen er formentlig i strid med EU-retten jf. EF-domstolens dom i C-144/04, Mangold.

Venlig hilsen

**Jane Korczak**

