

Ligestillingsafdelingen
Holmens Kanal 22
1060 København K

AAN/asr
Arbejdsret

15. maj 2006

11. maj 2006

Vores sag
7129-0012

Sag nr. 7129-0012

Ligestillingsafdelingen har anmodet Beskæftigelsesministeriet om at foretage en høring af de organisationer, som sædvanligvis bliver hørt om lovgivningen inden for ligestilling og ikke-forskelsbehandling inden for Beskæftigelsesministeriets område.

Ligestillingsafdelingens høring er foretaget på baggrund af spørgsmål 39 fra Folketingets Politisk Økonomiske Udvalg.

Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet vedlagte høringsnotat på baggrund af de indkomne hørings svar.

De indkomne hørings svar fra organisationerne vedlægges tillige.

Med venlig hilsen

Einar Edelberg
Arbejdsretschef

Notat

Høringsnotat om notat om EU-lovgivning og dansk lovgivning inden for ligestilling og ikke forskelsbehandling

Følgende organisationer har afgivet høringssvar:

Kommunernes Landsforening, Amdsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune, Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, LO, FTF, Kristelig Fagbevægelse, Lederne, CFU, KTO, Advokatrådet, Institut for Menneskerettigheder, Sundhedskartellet, Personalestyrelsen, Dansk Kvindesamfund, Kvinderådet, Den Danske Dommerforening

Følgende organisationer har yderligere haft notatet i høring:

Københavns Kommune, SALA, AC, Ældresagen, Aktive kvinder

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget

En række organisationer har ikke haft bemærkninger til notatet. Det drejer sig om **Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Personalestyrelsen, Amdsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune, Dommerforeningen, Advokatrådet, Sundhedskartellet og Centralorganisationens Fællesudvalg (CFU)**

Formålet med høringen

Både **DA** og **KL** undrer sig over, hvad høringen tager sigte på, og **DA** undlader derfor at foreslå ændringer af den del af den gældende lovgivning, som hviler på EU regulering. **KL** ønsker kun at komme med overordnede og generelle synspunkter på det rejste spørgsmål.

Derudover nævner **KL**, at EU-lovgivningen på det kommunale arbejdsmarked er implementering ved aftale. Det mener **KL** burde have været med i oversigtsnotatet.

Kommentarer

Beskæftigelsesministeriet har ingen bemærkninger til formålet med høringen. Hvad angår **KL**'s ønske om, at kommunale aftaler var nævnt i oversigtsnotatet over regelgrundlaget på ligestillingsområdet, bemærkes det, notatet alene omfatter EU-lovgivning og dansk lovgivning om ikke-forskelsbehandling.

Kristelig Arbejdsgiverforening ønsker en gennemgang af det samlede regelsæt om ligestilling og ikke forskelsbehandling og henviser særligt til barselsreglerne.

Kommentarer

Fraværsreglerne og dagpengereglerne i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er netop blevet sammenskrevet til en barselslov, som er under behandling i Folketinget.

LO har koncentreret sin besvarelse om de punkter, hvor **LO** mener, der er uoverensstemmelse mellem den EU-retlige regulering af området og den danske implementering heraf.

LO fremhæver særligt vidensindsamling og overvågning af kønsmæssig ligebehandling, effektiv gennemførelse af ligelønsprincippet og viktimisering.

Kommentarer

Hvad angår vidensindsamling og overvågning af kønsmæssig ligebehandling kan Beskæftigelsesministeriet henholde sig til bemærkningerne i høringsnotatet til (L 17), implementeringen af ændringen af ligebehandlingsdirektivet.

Hvad angår effektiv gennemførelse af ligelønsprincippet henviser Beskæftigelsesministeriet til lovforslaget om kønsopdelt lønstatistik (L99), hvor også forholdet til EU-retten er belyst.

Hvad angår formuleringen af viktimiseringsbestemmelser i lovgivningen om ligestilling og ikke-forskelsbehandling, er implementeringen foretaget på grundlag af direktivernes forskellige formulering.

FTF og **KTO** lægger vægt på, at ny lovgivning, der implementerer EU-direktiver, sker via lovgivningen eller via de kollektive overenskomster, og at eksisterende vilkår ikke forringes ved implementering. Derudover gentager FTF sine ønsker for den kønsopdelte lønstatistik, at løndækning under barselorlov forbedres, og at der indføres en barselsperiode, der udelukkende er reserveret til mænd.

Kommentarer

Beskæftigelsesministeriet vil fortsat implementere ny lovgivning enten ved lovgivning eller via de kollektive overenskomster i dialog med arbejdsmarkedets parter. Der lægges herunder vægt på, at implementeringen ikke medfører forringelse af de eksisterende vilkår. Hvad angår den kønsopdelte lønstatistik og reguleringen af barselorlov henvises til den pågående lovbehandling i Folketinget.

Kristelig Fagbevægelse lægger også vægt på samspil mellem lovgivning og aftaler ved implementeringen af EU-direktiver.

Derudover savner Kristelig Fagbevægelse, at deltidsloven og lov om tidsbegrænset ansættelse indgik i notatet.

Kommentarer

Beskæftigelsesministeriet har ikke inddraget de pågældende 2 love ud fra den betragtning, at det notatet skulle omfatte var ligestilling og ikke forskelsbehandling i forhold til beskyttede kriterier, således som de er nævnt i ligeløns-, ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven.

Kvinderådet og **Dansk Kvindesamfund** er af den opfattelse, at ligestillingsdirektiverne ikke er implementeret tilstrækkeligt. Kvinderådet nævner områderne ligeløn, ligebehandling, mainstreaming og barselorlov. Dansk Kvindesamfund ønsker større indsats i det offentlige rum i forhold til integration, det private rum fx til vold og overgreb. Derudover ønsker man sanktionsmulighederne forbedret og bedre viden om ligestilling.

Kommentarer

En del af de spørgsmål, der rejses af Kvinderådet og Dansk Kvindesamfund, er uden for Beskæftigelsesministeriets ansvarsområde. Hvad angår ligeløn, behandler Folketinget for øjeblikket et lovforslag om kønsopdelt lønstatistik, og hvad angår organer til fremme af ligestilling henvises til lovbehandlingen af L 17, som er vedtaget som Lov nr. 1385 af 22. december 2005, hvor disse spørgsmål har været behandlet.

Institut for Menneskerettigheder finder oversigten over EU-regler og dansk lovgivning samt kommende EU-regler inden for ligestilling og ikke-forskelsbehandling for fyldestgørende. Instituttet har en række forslag til at sikre en effektiv beskyttelse mod diskrimination og for at fremme ligebehandling.

Institut for Menneskerettigheder ønsker desuden et generelt forbud mod diskrimination inden og uden for arbejdsmarkedet og en fælles klageadgang med et horisontalt klageorgan, der kan varetage klager over diskrimination på grund af både alder, handicap, religion, tro, seksuel orientering, politisk anskuelse og national eller social oprindelse.

Kommentarer

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig ønskerne fra Institut for Menneskerettigheder.