

Udgangspunktet for KL er, at kommunerne i videst muligt omfang bevarer ledelsesretten under hensyntagen til EU-retten. KL ser således gerne, at der lægges så få begrænsninger på kommunerne som muligt fra lovgivers side på ligestillings- og ikke-forskelsbehandlingsområdet.

giving inden for ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 13. marts 2006 bedt om KL's ønsker til ændring af den nuværende lovgivning inden for ligestilling og ikke-forskelsbehandling inden for Beskæftigelsesministeriets område. Det drejer sig om Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, Lov om ligeløn og Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

KL er usikker på, hvad høringen tager sigte på. KL kan derfor kun fremkomme med generelle og overordnede synspunkter på det rejste spørgsmål. Udgangspunktet for KL er, at kommunerne i videst muligt omfang bevarer ledelsesretten under hensyntagen til EU-retten. KL ser således gerne, at der lægges så få begrænsninger på kommunerne som muligt fra lovgivers side på ligestillings- og ikke-forskelsbehandlingsområdet.

Desuden ser KL gerne, at al lovgivning om ligestilling og forbud mod forskelsbehandling indeholder bestemmelser, der fastslår, at loven ikke finder anvendelse, såfremt området allerede er dækket af aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter.

KL har forstået, at Ministerrådet den 8. december 2005 har vedtaget en sammenskrivning af 7 direktiver til ét nyt. KL lægger vægt på, at en eventuel sammenskrivning af den danske lovgivning på området ikke bevirker supplerende bebyrdende retsregler for arbejdsgiverne.

KL skal herudover bemærke, at implementeringen af EU-lovgivningen på det kommunale arbejdsmarked mangler i oversigtsnotatet over regelgrundlaget på ligebehandlingsområdet:

- Rådets direktiv 96/34EF af 3. juni 1996 om rammeaftale vedr. forældreorlov. Implementeret ved aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager fra 1995 mellem parterne

Ref DOT
dot@kl.dk
Dir 3370 3162

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/2

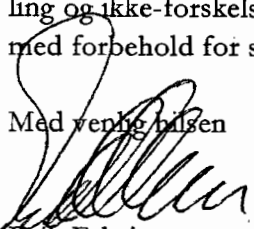
på det kommunale arbejdsmarked. Senest indskrevet i aftale om fravær af familiemæssige årsager af 2. juni 2005 indgået af de samme parter.

- Rådets direktiv 1997/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedr. deltidsarbejde. Implementeret ved aftale senest revideret ved aftale af 13. september 2002 mellem parterne på det kommunale arbejdsmarked.
- Rådets direktiv af 1999/70 af 28. juni 1999 om rammeaftale vedr. tidsbegrænset ansættelse. Implementeret ved aftale af 1. juli 2002 mellem parterne på det kommunale arbejdsmarked.
- Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i det Europæiske Fællesskab. Implementeret ved protokollat om implementering af direktiv om information og høring af 31. januar 2005 mellem parterne på det kommunale arbejdsmarked.

Der henvises i øvrigt til KL's høringssvar af 4. januar 2006 til Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender vedrørende Ægtefællepensionsudvalgets betænkning, samt KL's høringssvar til Beskæftigelsesministeriet af 29. august 2005 om ændring af ligebehandlingsloven. De to breve kan eftersendes, hvis det ønskes.

Som følge af den korte tidsfrist har KL's bestyrelse ikke haft mulighed for at behandle spørgsmålet om forslag til ændringer af lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling politisk. Høringssvaret er derfor afgivet med forbehold for supplerende politisk behandling.

Med venlig hilsen



Erik Fabrin



Peter Gorm Hansen

Tanja Skov

Fra: Kirsten Testmann [KTE@kl.dk]
Sendt: 5. april 2006 13:31
Til: Postkasse ARCenter
Emne: KL høringsvar om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling
Vedhæftede filer: høringsvar om eu-lovgivning.pdf

Vedlagt fremsendes KL's høringsvar om ovenstående.

Med venlig hilsen

Kirsten Testmann

Afdelingen for Kommunal forvaltning og ledelsespolitik

KL

Postboks 3370

2300 København S.

Tlf. direkte: 3370 3286

<<mailto:kte@kl.dk>>

05-04-2006

aan

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
 ARBEJDSRETSCENTRET
 SAG NR. 7129-0012
 21 APR. 2006

Tanja Skov

Fra: Annelise Korreborg, AK [AK@ARF.DK]

Sendt: 21. april 2006 14:34

BILAG

DOK. NR. 51

Til: Tanja Skov

Emne: VS: Erindring - høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Tanja Skov, Beskæftigelsesministeriet

Amtsrådsforeningen/Danske Regioner har ikke umiddelbart bemærkninger til det fremsendte notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling. Der ses ikke umiddelbart at være ønsker om eller behov for ændring af den nuværende lovgivning, men det er ikke muligt inden for fristen at give et endegyldigt svar herpå. Såfremt der senere skulle vise sig behov for ændringer forbeholder vi os derfor muligheden for at rejse sådanne ønsker.

Foreningen beklager den sene besvarelse.

Med venlig hilsen

Annelise Korreborg

Danske Regioner

Kontoret for Regional Udvikling

Dampfærgevej 22

2100 København Ø

T 3529 8166

F 3529 8300

www.regioner.dk

Officiel post bedes sendt til arf@arf.dk

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: POST: Indgående

Sendt: 21. april 2006 10:51

Til: Annelise Korreborg, AK

Emne: VS: Erindring - høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Tanja Skov [mailto:TBI@bm.dk]

Sendt: 21. april 2006 10:49

Til: POST: Indgående; raadhuset@frederiksberg.dk; info@okf.kk.dk; info@sala.dk; ac@ac.dk; lh@lederne.dk; info@cfu-net.dk; shk@sundhedskartellet.dk; aeldresagen@aeldresagen.dk; kontor@kvindesamfund.dk; mail@aktivekvinder.dk

Emne: Erindring - høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Beskæftigelsesministeriet sendte den 13. marts 2006 oventstående notat i høring, med svarfrist 5. april 2006. Da vi endnu ikke har modtaget svar, bringes sagen herved i erindring.

Med venlig hilsen

Tanja Skov

21-04-2006

aan

Tanja Skov

Fra: Majbritt Lindskov Kold [mako01@frederiksberg.dk]

Sendt: 24. april 2006 14:45

Til: Tanja Skov

Emne: Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Frederiksberg Kommune har ingen bemærkninger til ovennævnte.

Med venlig hilsen

Majbritt Kold
Konsulent

Personalesekretariatet
Frederiksberg Kommune
Rådhuset
2000 Frederiksberg
38 21 22 32
mako01@frederiksberg.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 7129-0012
24 APR. 2006

BILAG

DOK. NR. 52

24-04-2006

Beskæftigelsesministeriet
Konsulent Agnete Andersen
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

2129-0012
- 5 APR. 2006

BILAG

DOK. NR. 44

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

5. april 2006

LEB/LLA/0641

06-04-05 - Høring om ligestilling
og ikke-forskelsbehandl.LEB_0641.doc

Høring om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Beskæftigelsesministeriet har i brev af 13. marts 2006 bedt Dansk Arbejdsgiverforening (DA) om at komme med eventuelle ønsker til ændringer af den nuværende lovgivning vedrørende ligestilling og ikke-diskrimination med udgangspunkt i notat til Politisk-Økonomisk udvalg. DA skal fremkomme med følgende bemærkninger:

Det undrer DA, at det ikke af P-Ø udvalgets spørgsmål fremgår, hvad udvalget ønsker at opnå med det stillede spørgsmål, og dermed hvad tilbagemeldingerne skal bruges til. Hovedparten af ligestillings- og ikke-forskelsbehandlingslovgivningen udspringer af EU-retten, som Danmark er forpligtet af. Det giver således ingen mening at foreslå ændringer, som bygger på direktivbestemmelser, som Danmark har implementeret som følge heraf.

DA finder ingen anledning til, at denne høring skal munde ud i en stramning af lovgivningen på ligestillings- og ikke-diskriminationsområdet – lovområder, som i forvejen er meget restriktive og gennemregulerede.

Under henvisning til ovenstående finder DA det således formålsløst, at foreslå ændringer af den del af den gældende lovgivning, som hviler på EU-regulering. Er formålet med denne høring imidlertid, at forslagene kan munde ud i et katalog om potentielle EU-retlige ændringer, så finder DA, at dette burde være præciseret. I givet fald kan DA fremkomme med talrige forslag til ændringer af lovgivningen – dog ikke inden for den korte høringsfrist.

DA finder anledning til at foreslå ophævelse af Ligestillingsnævnet og klageorganet under Institut for Menneskerettigheder. Ved en ophævelse af disse organer sikrer man, at alle sager er underlagt den samme behandling – nemlig ved fagretlig behandling eller de almindelige domstole.

Med venlig hilsen

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Lise Bardenfleth

Tanja Skov

Fra: Lise E. Bardenfleth [LEB@da.dk]
Sendt: 5. april 2006 11:15
Til: Postkasse ARCenter; Agnete Andersen
Cc: Lise E. Bardenfleth; Louise Lakner; Linda Rudolph Greisen; Flemming Dreesen
Emne: Høringssvar vedrørende notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling
Prioritet: Høj
Vedhæftede filer: 06-04-05 - Høring om ligestilling og ikke-forskelsbehandl.LEB_0641.pdf

Vedhæftet fremsendes DA's høringssvar vedrørende notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Med venlig hilsen
Lise E. Bardenfleth, Juridisk konsulent



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113, DK-1790 København V
Tlf. +45 33 38 90 00
Direkte tlf. +45 33 38 94 12
Fax. +45 33 93 17 82
E-mail leb@da.dk
www.da.dk

05-04-2006

Connie Dorthe Hansen

7129-0012

Fra: Aase Asmussen [aasea@fanet.dk]

Sendt: 4. april 2006 13:14

Til: Connie Dorthe Hansen

Emne: VS: Høringssvar - Lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

dok. 31

Fra: Aase Asmussen

Sendt: 23. marts 2006 09:59

Til: 'parcenter@bm.dk'

Cc: Merete Preisler

Emne: Høringssvar - Lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Tak for mail af 13. marts 2006 om "Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling"

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har ingen bemærkninger til notatets opregning af lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Mvh

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Merete Preisler

Advokat

04-04-2006

ADN

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

2129-0012

- 4 APR 2006

Tanja Skov

Fra: liselotte@kaf.dk
Sendt: 4. april 2006 13:30
Til: Postkasse ARCenter
Cc: Karsten@kaf.dk
Emne: Høringssvar ang. notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

BILAG

DOK. NR.

(39)

Vedhæftede filer: høringssvar ang. ligebehandling og ikke-forskelsbehandling.rtf



høringssvar ang.
ligebehandlin...

Til Beskæftigelsesministeriet

Hermed fremsendes høringssvar ang. notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Med venlig hilsen
Liselotte Øgendahl Rasmussen
konsulent

Kristelig Arbejdsgiverforening
Kristrupvej 37
8900 Randers
tlf. 8643 8022
fax. 8643 9224
mail:liselotte@kaf.dk
(See attached file: høringssvar ang. ligebehandling og ikke-forskelsbehandling.rtf)

Til Beskæftigelsesministeriet

Randers, den 4. april 2006
J. nr. KA/41/2004-1139

Høringsvar om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Vi har modtaget Beskæftigelsesministeriets mail af 13. marts 2006 med notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Kristelig Arbejdsgiverforening finder det ønskeligt, at der foretages en grundig gennemgang af det samlede regelsæt på de nævnte områder. Gennemgangen bør tage stilling til, hvilke af de nuværende beskyttelsesregler, der er hensigtsmæssige.

Det nuværende regelsæt fremstår overordnet som et "kludetæppe", hvor det er vanskeligt at afgrænse, hvor langt beskyttelsen af den enkelte medarbejder går i konkrete situationer. Beskyttelsesreglerne er formuleret og virker i praksis overbeskyttende i forhold til det, der var hensigten, og det er i nogle situationer uigennemskueligt, hvilken beskyttelse, der har været tilsigtet.

Som eksempel kan nævnes konsekvensen af indførelse af retten til at udskyde en del af forældreorloven i ligebehandlingsloven §7 stk. 3, som har afløst muligheden for at afholde aftalebestemt børnepasningsorlov efter reglerne i den tidligere børnepasningsorlovslov. Med den nuværende lovgivning, kan forældreorlov udskydes indtil barnets 9. år, og en stor del af ansatte på det danske arbejdsmarked med børn under denne alder har udskudt orlov tilgode. En medarbejder, der har fremsat krav om at udnytte sin ret til orlov efter disse bestemmelser, er beskyttet mod opsigelse fra fremsættelsen af kravet og indtil udløbet af varslingsfristen på 16 uger. Dvs. at mange småbørnsforældre reelt har mulighed for at beskytte sig mod opsigelse, ved overfor sin arbejdsgiver at fremsætte krav om afholdelse af udskudt forældreorlov.

Under de tidligere børnepasningsorlovsregler blev der skelnet mellem retsbaseret orlov og aftalebaseret orlov. Når medarbejderen afholdte aftalebaseret orlov, var der ikke omvendt bevisbyrde i afskedigelsessituationer.

Det er uklart, hvorvidt det har været tilsigtet, at medarbejdere i situationer, hvor det klart kan fornemmes på en virksomhed, at der f.eks. af økonomiske årsager skal foretages nedskæringer i personalet, skal være en gruppe, der kan beskytte sig mod opsigelse, ved at fremsætte ønske om afholdelse af forældreorlov.

For mange især små virksomheder, er beskyttelsesreglerne generelt firkantede og bureaukratiske, og det er ofte vanskeligt på de mindre virksomheder, at agere hensigtsmæssigt i forhold til både den enkelte medarbejder og det øvrige personale. I en del konkrete situationer, går beskyttelsen af en enkelt medarbejder ud over de øvrige, fordi lovgivningen ikke tydeligt har defineret, hvilken beskyttelse der har været tilsigtet.

Med venlig hilsen
Kristelig Arbejdsgiverforening

Karsten Høgild
direktør



Landsorganisationen i Danmark

1912-2006

1000 København N
Tlf. 33 93 93 93
Fax 33 93 93 94

1000 København N
Tlf. 33 93 93 93
Fax 33 93 93 94

Sagsnr. 15.01-06-36
Vores ref. P.F.
Deres ref. 7129-0012

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.
Att.: Agnete Andersen

Den 11. maj 2006

Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Ved skrivelse af 13. marts 2006 har ministeriet sendt ovennævnte notat i høring hos en række organisationer, herunder LO.

Af høringsskrivelsen fremgår, at høringen udspringer af Politisk-Økonomisk Udvalgs spørgsmål 39 til ministeren, hvori man anmodes om at indhente de relevante organisationers og eksperters "ønsker til ændring af den nuværende lovgivning."

LO skal hertil indledningsvis bemærke, at en stor del af såvel den EU-retlige regulering som den nationale implementering på området er relativt ny, hvorfor det ikke på nuværende tidspunkt er muligt at gennemskue alle eventuelle huller og u hensigtsmæssigheder i reguleringen, som man måtte ønske ændret.

LO har derfor valgt at koncentrere sin besvarelse omkring de punkter, hvor der er en åbenlys uoverensstemmelse mellem den EU-retlige regulering af området og den danske implementering heraf.

Vidensindsamling og overvågning af kønsmæssig ligestilling

I ligestillingsdirektivets art. 8, litra.a hedder det bl.a.:

"Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af samt til støtte for ligestilling af mænd og kvinder uden forskelsbehandling på grund af køn."

Dette er på trods af utallige påtaler fra LO i implementeringsudvalget ikke indarbejdet i dansk ret. LO finder det afgørende, at der etableres et uvildigt og bredt sammensat organ, som kan overvåge og igangsætte nødvendige initiativer på politisk niveau.

I relation hertil vil det være naturligt at fremhæve, at LO i øvrigt også savner en samlet ministeriel og folketingsudvalgspolitisk behandling på området, som i øjeblikket er spredt over utallige ministerier og folketingsudvalg. En samlet og koordineret indsats forudsætter således også krav til det politiske niveau.

Effektiv gennemførelse af ligelønsprincippet

Ligelønsdirektivets art. 6 pålægger medlemsstaterne at træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre gennemførelse af ligelønsprincippet.

Dette er endnu ikke sket i Danmark trods mange års diskussion herom. Den nuværende regering ophævede endog som en af sine første handlinger et længe tiltrængt tiltag herom, under henvisning til at det var et anliggende for arbejdsmarkedets parter.

LO anerkender om nogen parternes autonomi, men der findes områder, hvor en part er så modvillig til at indgå i konstruktiv dialog, at lovgivningsmagten må gribe ind for at sikre efterlevelsen af internationale forpligtelser. Den måde regeringen i lovforslag 155 nu foreslår direktivet implementeret på, er efter LO's opfattelse langt fra tilstrækkelig.

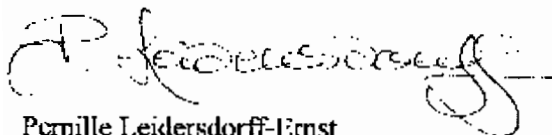
Loven får således alene gennemslag på en meget lille del af det private arbejdsmarked omfattende de største arbejdspladser, hvor man allerede i vidt omfang har udveksling af disse lønoplysninger og fokus på ligelønsproblemet, mens den ikke vil slå igennem, der hvor behovet er.

Viktimisering

Ved den nyligt gennemførte implementering af det nye ligebehandlingsdirektiv fik LO indføjet en præcisering af viktimiseringsbestemmelsen, som tilsigter at præcisere beskyttelsen af andre end den umiddelbart berørte (offeret). LO erkender, at formuleringen i ligebehandlingsloven ikke er tilstrækkelig præcis, men dog meget bedre end i de øvrige ligestillede love.

Det er LO's opfattelse, at alle EU-retlige viktimiseringsbestemmelser er rettet mod såvel offer som tillidsrepræsentanter som vidner, hvorfor en præcisering heraf burde fremgå af alle de her omhandlede beskyttelseslovgivninger.

Med venlig hilsen



Pernille Leidersdorff-Ernst

Tanja Skov

Fra: Birgitte Hjerrild/FTF [Birgitte.Hjerrild@ftf.dk]
Sendt: 3. april 2006 15:15
Til: Postkasse ARCenter
Emne: Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Vedhæftede filer: Høringssvar kønsopdelt lønstatistik.doc; Høring om oversigt 060313.doc; C.2.6.25 Notat til P-Ø udvalget om besvarelse af P-Ø udvalgets spm. 38 om EU lovgivning og implementering.doc



Høringssvar kønsopdelt lønstat... Høring om oversigt 060313.doc ... C.2.6.25 Notat til P-Ø udvalge...

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

7129-0012
- 4 APR. 2006

Kære Agnete Andersen

BILAG

DOK. NR. 38

I nedenstående gives FTF's kommentarer til notatet om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

FTF har følgende bemærkninger:

Det er en generel forudsætning, at ny lovgivning, der implementerer EU-direktiver kan ske nationalt enten via lovgivning eller via de kollektive overenskomster. Desuden er det vigtigt at understrege, at implementering af EU-direktiver ikke må medføre forringelser af de eksisterende vilkår. FTF har tidligere, i forbindelse med høring over lovforslag om kønsopdelt lønstatistik, peget på de problemer, der efter FTF's opfattelse er omkring det fremsatte forslag. Lovforslaget medfører blandt andet, at kun 1/3 af arbejdsmarkedet omfattes af forslaget. Af disse, er hovedparten beskæftiget i den offentlige sektor, mens kun 300.000 vurderes at være omfattet af forslaget i den private sektor. Dette burde i sig selv kunne danne baggrund for en revurdering af lovforslaget. FTF's høringssvar til lovforslag om kønsopdelt lønstatistik vedlægges.

(See attached file: Høringssvar kønsopdelt lønstatistik.doc)

FTF mener, at løndækningen under barselsorlov skal forbedres således, at flere mænd ønsker at benytte sig af retten til barselsorlov. FTF mener, at der skal indføres en barselsperiode der udelukkende er reserveret til mænd. FTF forbeholder sig desuden retten til, på et senere tidspunkt, at vende tilbage med flere punkter vedr. lovgivningen om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Venlig hilsen

Birgitte Hjerrild
Konsulent
+45 33 36 88 56/+45 40 45 88 27

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte Postboks 1169 · Niels Hemmingsens Gade 12 · DK-1010 København K.
Tlf. +45 33 36 88 00 · Fax +45 33 36 88 80 · www.ftf.dk Nyheder, Journalistik, Perspektiv - læs FTF's netmagasin resonans.ftf.dk

----- Videresendt af Anni Østergaard/FTF den 14-03-2006 08:34 -----

"Tanja Skov"

<TBI@bm.dk>

Til

13-03-2006 15:09

<kl@kl.dk>, <arf@arf.dk>,
<raadhuset@frederiksberg.dk>,
<info@okf.kk.dk>, <da@da.dk>,
<info@sala.dk>, <fa@fanet.dk>,
<kaf@kaf.dk>, <lo@lo.dk>,
<ftf@ftf.dk>, <ac@ac.dk>,
<row@krifa.dk>, <lh@lederne.dk>,
<info@cfu-net.dk>, <kto@kto.dk>,
<spi@advocom.dk>,
<center@humanrights.dk>,
<shk@sundhedskartellet.dk>,
<aeldresagen@aeldresagen.dk>,
<perst@perst.dk>,
<kontor@kvindesamfund.dk>,
<mail@aktivekvinder.dk>,
<kvr@kvinderaad.dk>

cc

Emne

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

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

Folketingets Politisk-Økonomiske udvalg har i spørgsmål 38 bedt om et notat med en oversigt over den danske lovgivning vedr. ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Spørgsmål 38 lyder således:

" Ministeren bedes oversende det på samrådet den 30. november 2005 lovede notat. Notatet skal indeholde en oversigt over al EU-lovgivning og implementeringen heraf i dansk lovgivning inden for ligestilling og ikke-forskelsbehandling samt en oversigt over EU-lovgivning på vej. Notatet skal samtidig indeholde en oversigt over den danske lovgivning vedr. ligestilling og ikke-forskelsbehandling."

Svar på spørgsmål 38:

Hermed følger notat indeholdende ministeriernes bidrag til besvarelse af spørgsmålet. Notatet vil gennem ministerierne blive forelagt NGO'er og eksperter i overensstemmelse med udvalgets spørgsmål 39.

Spørgsmål 39 lyder således:

"Med baggrund i det lovede notat vedr. EU-lovgivning og dansk lovgivning inden for ligestilling og ikke-forskelsbehandling bedes ministeren sende notatet i høring hos de relevante NGO'er og eksperter, med henblik på at få en tilbagemelding vedr. eventuelle ønsker til ændring af den nuværende lovgivning."

Vedlagte notat sendes hermed i høring som ønsket af P-Ø udvalget for så vidt angår
Beskæftigelsesministeriets område med svarfrist 5. april 2006 til parcenter@bm.dk.

Med venlig hilsen

• Agnete Andersen
Konsulent, ARC, 33929963
AAN@BM.dk

(See attached file: Høring om oversigt 060313.doc) (See attached file: C.2.6.25 Notat
til P-Ø udvalget om besvarelse af P-Ø udvalgets spm. 38 om EU lovgivning og
implementering.doc)



Beskæftigelsesministeriet
Att.: Agnete Andersen
Ved Stranden 8
1061 København K

4400

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

7129-0012
2 8 MRS. 2006

BILAG

DOK. NR.

34

Randers, den 27. marts 2006

4400/459-6300/2002-2529

ERB

Engboulevarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Kristelig Fagbevægelse takker for muligheden for høring om ovenstående notat. Vore kommentarer er alene inden for de områder, der vedrører arbejdsmarkedet. Indledningsvis kan vi bemærke, at graviditetsdirektivet nu er implementeret i ligebehandlingsloven. Lov nr. 412 af 1. juni 1994 findes ikke mere, men den gamle lov er en del af forarbejderne til ligebehandlingsloven.

Generelt mener Kristelig Fagbevægelse, at direktiver bør implementeres ved, at den danske regering tager stilling til direktivet ved lovgivning. Der kan i lovgivningen aftales, hvilke områder organisationerne herefter kan lave organisationsaftaler på, ved overenskomstaftaler. Herefter har arbejdsmarkedets parter mulighed for at foretage implementering af de områder, de ønsker i de kollektive overenskomster.

Herved undgås også, at der i en periode er en restgruppe, der ikke er dækket af et direktiv. Alle lønmodtagere i Danmark er som bekendt ikke dækket af en overenskomst.

I Beskæftigelsesministeriets oplysninger om, hvilken lovgivning der hører under ministeriets område, er der mindst to relevante love, der ikke nævnes. Da der er tale om forskelsbehandlingslove, bør de med i notatet:

- ♦ Deltidsloven, lovbekendtgørelse nr. 815 af 26. september 2002
- ♦ Lov om tidsbegrænset ansættelse, lovbekendtgørelse nr. 370 af 28. maj 2003.

Det er foruroligende, at ministeriet ikke medtager disse to love, da uvidenheden om dem er stor på hele arbejdsmarkedet, også blandt arbejdsmarkedets parter. Flere af de landsdækkende overenskomster har bestemmelser, der er i strid med enten den ene eller den anden lov eller dem begge.

Disse to love er i øvrigt et typisk eksempel på den implementering, der er foretaget af direktiver. Først lader regeringen det være op til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktivets bestemmelser, og - når dette ikke dækker alle - vedtages en lov.

Lovens opbygning bliver på denne måde ofte uoverskuelig. Den består af en række undtagelser inden man kommer frem til lovens reelle indhold.

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse



Det gør det vanskeligt eller direkte umuligt for den enkelte borger, at orientere sig om sin retsstilling. Man bør med fremtidig implementering af EU-direktiver tage konsekvensen af tidligere erfaringer og straks implementere dem ved lov.

For så vidt angår de øvrige nævnte love, vil man fra EU's side forenkle og strømline reglerne, og det vil vi se frem til også sker i dansk lovgivning.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
landsformand

Erik Bertelsen
politisk konsulent

Tanja SkovBESKÆFTIGelsesministeriet
SAG NR. 7129-0012
21 APR. 2006**Fra:** Klaus Jørgensen [kj@lederne.dk]**Sendt:** 21. april 2006 12:46**Til:** Tanja Skov**Emne:** SV: Erindring - høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

BILAG

DOK. NR. 50

Jeg kan hermed meddele, at Ledernes Hovedorganisation ikke har kommentarer til notatet i høring.

Venlig hilsen

Klaus Jørgensen
Arbejdsmarkedskonsulent
Ledernes Hovedorganisation
Vermlandsgade 65
2300 S
Telefon: 32 83 33 86
Mail: kj@lederne.dk

Fra: Tanja Skov [<mailto:TBI@bm.dk>]**Sendt:** 21. april 2006 10:49**Til:** arf@arf.dk; raadhuset@frederiksberg.dk; info@okf.kk.dk; info@sala.dk; ac@ac.dk; Ledernes Hovedorganisation; info@cfu-net.dk; shk@sundhedskartellet.dk; aeldresagen@aeldresagen.dk; kontor@kvindesamfund.dk; mail@aktivekvinder.dk**Emne:** Erindring - høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Beskæftigelsesministeriet sendte den 13. marts 2006 oventstående notat i høring, med svarfrist 5. april 2006. Da vi endnu ikke har modtaget svar, bringes sagen herved i erindring.

Med venlig hilsen
Tanja Skov

21-04-2006

28 APR. 2006

Tanja Skov

Fra: Hanne Johannessen [Hanne.Johannessen@stk.dk]
Sendt: 28. april 2006 12:02
Til: Postkasse ARCenter; Tanja Skov
Cc: dorete.dandanell@ac.dk; pbc@skaf-net.dk; Helmut.Madsen@stk.dk
Emne: Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling
Vedhæftede filer: SDOC4111.pdf

BILAG

DOK. NR.

53

Beskæftigelsesministeriet har - med mail af 21. april 2006 - rykket CFU for svar på notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling, som Beskæftigelsesministeriet har sendt i høring med mail af 13. marts 2006.

CFU skal i den forbindelse henvise til CFU's høringssvar til Beskæftigelsesministeriet af 31. oktober 2005 vedrørende lovforslag om ændring af ligelønsloven (ligelønsstatistik), som vi hermed vedhæfter.

Med venlig hilsen

f. Helmut Madsen
Hanne Johannessen
CFU
Løngangstræde 25, 4.
1469 København K

28-04-2006

CFU

Centralorganisationernes
Fællesudvalg
Løngangstræde 25, 4 sal
1468 København K
Tlf 3817 8100 Fax 3817 8130

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

31. oktober 2005
11250.52 HJE/AYE

Lovforslag om ændring af ligelønsloven

Beskæftigelsesministeriet har den 10. oktober 2005 fremsendt udkast til lovforslag om ændring af ligelønsloven i høring bl.a. med henblik på CFU's bemærkninger.

CFU finder det relevant, at der hurtigst muligt etableres initiativer til reducere af lønforskelle mellem mænd og kvinder begrundet i køn. CFU kan kun beklage regeringens hidtidige manglende aktivering af den i 25 året for ligelønsloven ved lov vedtagne ligelønsstatistik og ministerredegørelse. Således er nu realiseret en mangeårig uhensigtsmæssig forsinkelse i ligelønsarbejdet.

CFU finder det tilsvarende vigtigt, at arbejdet for at udjævne eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder sker i et samarbejde mellem virksomheder og medarbejdere. Det harmonerer fint med de samarbejdsrelationer, der er aftalt mellem parterne i den statslige samarbejdsaftale, hvor det understreges, at udviklingen af personalepolitikken skal bidrage til, at alle medarbejdere – uanset køn mv., reelt får samme mulighed for ansættelses-, uddannelses-, fremmelses- samt arbejdsvilkår i øvrigt.

Således forventer CFU, at vedtagelsen af lovforslaget på statens område vil medvirke til at sikre, at der udarbejdes statistik og redegørelser bl.a. til brug for samarbejdsudvalget, når der her skal drøftes ligestillings spørgsmål og sikres, at ligestilling bliver en integreret del af institutionens personalepolitik.

Antallet af ansatte

Krav om dels mindst 35 ansatte, dels mindst 10 personer af hvert køn i en opgørelse er krav der får mange ansatte til at stå tilbage uden en kønsopdelte lønstatistik. Dette ses også i opgørelsen af at alene forventeligt ca. 800.000 personer omfattes svarende til kun 1/3 af arbejdsstyrken.

I den statslige sektor offentliggøres statistik på institutionsniveau for personalegrupper på køn for mindst 3 personer. Dvs. CFU's analyser af ligeløn i den statslige sektor baseres på adgangen via Personalestyrelsens hjemmeside – en adgang CFU ikke forventer begrænset som følge af omhandlede lovforslag.

CFU kan på baggrund af statistikmulighederne på det statslige område være forundret over, at tilsvarende ikke kan udbredes til det resterende arbejdsmarked.

Opgørelsesperiode

I lovforslagets bemærkninger anerkender regeringen behovet for at virksomhederne arbejder aktivt med lønforskellene mellem mænd og kvinder jf. almindelige bemærkninger om lovforslaget. Dette betyder så også, at de lønoplysninger der offentliggøres bør sikres mindst mulige forsinkelse. Da det beskrives at statistikken omfatter en periode på 12 måneder vil dette betyde at de fra Danmarks Statistik rekvirerede data ikke nødvendigvis er retvisende for virksomheden ved modtagelsen. Således bør kvartalsvise opgørelser overvejes helt svarende til mulighederne i den statslige sektor.

Lønbegrebet

CFU finder det ikke hensigtsmæssigt at lønstatistikker udarbejdes ud fra et mål for præsterede timer. Hermed overvurderes lønnen for ansatte under f.eks. barsel og sygdom. Således bør der alene gives mulighed for at virksomhedernes opgørelser baseres på den aftalte arbejdstid jf. bemærkningerne til § 5 a, stk. 2.

Anonymitet

CFU forstår mulighederne for at pålægge lønmodtagerrepræsentanter fortrolighed om den kønsopdelte lønstatistik alene omfatter de virksomheder der har ganske særlige årsager hertil jf. bemærkningerne til § 5 a, stk. 1. En bred anvendelse vil netop fraholde lønmodtagerrepræsentanter eller fagforbund fra at arbejde aktivt med at reducere lønforskellene mellem mænd og kvinder.

Redegørelser

CFU skal anerkende regeringens forslag om at virksomheder og medarbejdere kan aftale at udarbejde redegørelser og handlingsplaner jf. § 5 a, stk. 4. Dog finder CFU det væsentligt i den forbindelse, at Danmarks Statistik ikke begrænses i datatilstrømning med konsekvenser for et nationalt overblik over ligelønsproblematikken.

Offentliggørelse fra Danmarks Statistik

CFU finder det relevant, at Danmarks Statistik pålægges at anvende de indkomne kønsopdelte lønoplysninger. En retvisende national kønsopdelt statistik, vil bl.a. være et nødvendigt udgangspunkt for ministerredegørelserne.

EU-retlige aspekter

Det angives, at lovforslaget ikke indeholder EU-retlige aspekter. CFU ser imidlertid lovforslaget som værende et element i sikringen af ligeløn (EU's traktatgrundlag artikel 141), og lovforslaget skal derfor vurderes i forhold til EU's ligelønsdirektiv og den praksis EU-retten i øvrigt har fastlagt i forhold hertil.

I den forbindelse finder CFU derfor, at der bør foretages en vurdering af overensstemmelsen med EU-retten. Herunder lovforslagets metodefrihed, dels ved valg af lønbegreb, dels ved valg af udarbejdelse af en redegørelse eller en lønstatistik.

Tilsvarende bør det vurderes om ministeriets bemærkninger er i overensstemmelse med ligelønsdirektivet (75/117/EØF) artikel 1, hvor ligeløn defineres som "lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi."

Ministerredegørelse

Det foreslås, at lovændringen indbefatter en revisionsklausul således at der er grundlag for en revision af bestemmelserne i forlængelse af beskæftigelses- og ligestillingsministernes redegørelse.

Redegørelsen bør i øvrigt indeholde oplysninger om det konkrete antal virksomheder og medarbejdere, der har været omfattet. Dette bl.a. for at kunne vurdere hvor store dele af arbejdsmarkedet, der beskrives i redegørelsen.

Med venlig hilsen



Helmut Madsen



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk
Bank konto: 0400-100-1002183

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

7/29-0012
28 MRS. 2006

BILAG

DOK. NR.

33

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr.: 466.6

HH

Direkte tlf.nr.: 3347 0624

27. marts 2006

Pr. e-mail parcenter@bm.dk

Vedr.: Høringssvar vedr. notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

KTO har modtaget Beskæftigelsesministeriets e-mail af 13. marts 2006 vedlagt et notat af 24. februar 2006 til Politisk-Økonomisk Udvalg med en oversigt over den danske lovgivning vedr. ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

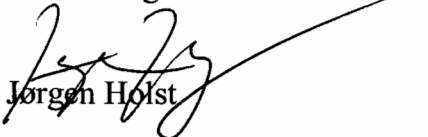
Notatet er fremsendt med henblik på at få en tilbagemelding vedr. eventuelle ønsker til ændringer af den nuværende lovgivning for så vidt angår den del af notatet, der vedrører Beskæftigelsesministeriets område.

KTO skal helt generelt henvise til evt. høringssvar fra LO, FTF og AC.

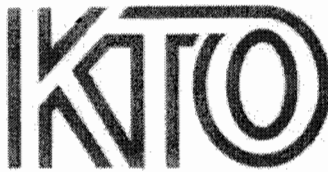
Herudover bemærkes, at KTO forudsætter at ny lovgivning, der implementerer EU-direktiver som giver mulighed for implementering ved kollektiv aftale, sker med respekt for denne mulighed.

KTO skal i den forbindelse gøre opmærksom på, at for så vidt angår EU-direktiver, er parterne på det (amts)kommunale arbejdsmarked enig om, at EU-direktiver, der fastsætter regler om arbejdsretlig regulering mv. løbende skal søges implementeret på det (amts)kommunale område ved kollektive aftaler og overenskomster.

Med venlig hilsen


Jørgen Holst


Henrik Højrup Hansen



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk
Bank konto: 0400-100-1002183

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR.

7129-0012

28 MRS. 2006

BILAG

DOK. NR.

33

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Pr. e-mail parcenter@bm.dk

Sagsnr.: 466.6

HH

Direkte tlf.nr.: 3347 0624

27. marts 2006

Vedr.: Høringssvar vedr. notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

KTO har modtaget Beskæftigelsesministeriets e-mail af 13. marts 2006 vedlagt et notat af 24. februar 2006 til Politisk-Økonomisk Udvalg med en oversigt over den danske lovgivning vedr. ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

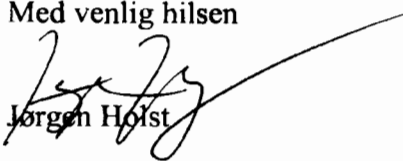
Notatet er fremsendt med henblik på at få en tilbagemelding vedr. eventuelle ønsker til ændringer af den nuværende lovgivning for så vidt angår den del af notatet, der vedrører Beskæftigelsesministeriets område.

KTO skal helt generelt henvise til evt. høringssvar fra LO, FTF og AC.

Herudover bemærkes, at KTO forudsætter at ny lovgivning, der implementerer EU-direktiver som giver mulighed for implementering ved kollektiv aftale, sker med respekt for denne mulighed.

KTO skal i den forbindelse gøre opmærksom på, at for så vidt angår EU-direktiver, er parterne på det (amts)kommunale arbejdsmarked enig om, at EU-direktiver, der fastsætter regler om arbejdsretlig regulering mv. løbende skal søges implementeret på det (amts)kommunale område ved kollektive aftaler og overenskomster.

Med venlig hilsen


Jørgen Holst


Henrik Højrup Hansen

Advokatrådet

ADVOKAT



SAMFUNDET

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Agnete Andersen, konsulent

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

7179-0012
- 5 APR. 2006

BILAG

DOK. NR.

40

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K

TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 04-04-2006

J.NR.: 04-013202-06-0717

REF.: mst-rl1

Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Ved mail af 13. marts 2006 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været forelagt for Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter bemærkes, at udkastet ikke giver Advokatrådet anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Med venlig hilsen


Steffen Pihlblad

BILAG

DOK. NR.

(43)

STRANDGADE 56 · 1401 KØBENHAVN K
TLF. 32 69 88 88
FAX 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Agnete Andersen

DATO 5.4.2006

J.NR.
540.80/11235

Vedr.: Beskæftigelsesministeriets notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Ved e-mail af 13. marts 2006 fremsendte Beskæftigelsesministeriet sit notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling til Institut for Menneskerettigheder med anmodning om instituttets eventuelle kommentarer hertil.

Instituttet har gennemgået notatet og kan konstatere, at oversigten over EU-reglerne og dansk lovgivning samt kommende EU regler inden for ligestilling og ikke-forskelsbehandling er fyldestgørende. Instituttet har dog følgende forslag til ændring af den nuværende lovgivning med henblik på at sikre en effektiv beskyttelse mod diskrimination og for at fremme ligebehandling.

1. Generelt forbud mod diskrimination inden og uden for arbejdsmarkedet

Som det fremgår af notatet om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling, har vi i Danmark en række love, som forbyder diskrimination på grund af henholdsvis alder, handicap, køn, race og etnicitet, religion og tro seksuel orientering og national eller social oprindelse. Den danske lovgivning giver imidlertid ikke lige beskyttelse på de forskellige diskriminationsområder. Forbuddet mod diskrimination på grund af alder, handicap, køn, race og etnicitet, religion og tro samt seksuel orientering og national eller social oprindelse omfatter efter lovgivningen udelukkende arbejdsmarkedet,

Forbuddet mod diskrimination på grund af køn, race og etnisk oprindelse gælder både inden og uden for arbejdsmarkedet, idet lov om ligestilling af mænd og kvinder omfatter al offentlig forvaltning, erhvervsmæssig og almen virksomhed, mens lov om etnisk ligebehandling omfatter offentlig og privat virksomhed.

Det følger af Danmarks menneskeretlige forpligtelser, at staten er forpligtet til at afskaffe diskrimination og sikre implementering af ligebehandlingsprincippet i dansk lov og i praksis. Men som det ser ud i dag, er der en række områder, hvor den nugældende lovgivning og administrative praksis kan siges at diskriminere forskellige udsatte grupper i Danmark.

Connie Dorthe Hansen

Fra: Malene Stampe [mst@advocom.dk]
Sendt: 4. april 2006 14:42
Til: Postkasse ARCenter
Cc: Katja Feilberg
Emne: Advokatrådets hørings svar

Vedhæftede filer: WorkCentre_C226_20060404_144031.pdf



WorkCentre_C226_
20060404_14403...

Til Agnete Andersen

Vedlagt fremsendes Advokatrådets hørings svar vedrørende høring over notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Hørings svaret er tillige sendt med almindelig post d.d.

(See attached file: WorkCentre_C226_20060404_144031.pdf)

Venlig hilsen
Malene Stampe
Advokat

Advokatsamfundet
Kronprinsessegade 28
1306 København K
Tlf.: 33 96 97 98
Tlf.: 33 96 97 72 (direkte)

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

3129-0012
- 4 APR. 2006

BILAG

DOK. NR.

40



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Agnete Andersen, konsulent

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 04-04-2006
J.NR.: 04-013202-06-0717
REF.: mst-rl1

Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Ved mail af 13. marts 2006 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været forelagt for Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter bemærkes, at udkastet ikke giver Advokatrådet anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Med venlig hilsen


Steffen Pihlblad



For at sikre effektiv beskyttelse mod diskrimination på grund af alder, handicap, køn, race og etnicitet, religion og tro, seksuel orientering, politisk anskuelse samt national eller social oprindelse anbefaler Institut for Menneskerettigheder, at der tillægges en horisontal tilgang til det lovgivningsmæssige forbud mod diskrimination.

En horisontal tilgang indbefatter, at der indføres et generelt forbud mod diskrimination dækkende alle diskriminationsgrunde. Dermed komplementeres det nugældende forbud mod diskrimination uden for arbejdsmarkedet, som i dag udelukkende omfatter køn, race og etnisk oprindelse.

Så længe diskrimination på grund af religion, tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national eller social oprindelse udelukkende er forbudt inden for arbejdsmarkedet, vil der i Danmark herske en hierarkisering af diskriminationsårsagerne, som signalerer, at disse grunde er mindre væsentlige end diskriminationsfelterne køn, race og etnisk oprindelse.

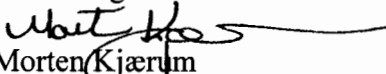
2. Fælles klageadgang

På ikke-diskriminationsområdet findes i Danmark særlige klageorganer på to områder. Det ene er Ligestillingsnævnet, og det andet er Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling ved Institut for Menneskerettigheder. Personer, der vil klage over diskrimination på grund af alder, handicap, religion, tro, seksuel orientering, politisk anskuelse og national eller social oprindelse har således ikke samme klagemuligheder som personer, der oplever diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse.

Det er instituttets holdning, at der er flere forhold, der taler for at have et fælles klageorgan med kompetence til at behandle klager over diskrimination af samtlige grunde. Instituttet mener, at et horisontalt klageorgan kan bidrage til at sikre effektiv beskyttelse mod diskrimination og fremme af ligebehandling. Det vil endvidere styrke beskyttelsen af det enkelte individ, der føler sig krænket, idet klageorganet kan bidrage til at skabe bedre viden om diskrimination og til en øget bevidsthed om disse problemstillinger. Herudover kan et fælles klageorgan bidrage til, at borgeren får sin sag behandlet hurtigere og mindre omkostningsfuldt end ved domstolene.

Instituttets anbefaling om etablering af et horisontalt klageorgan skal ses i sammenhæng med anbefalingen om at indføre et generelt forbud mod diskrimination både inden og uden for arbejdsmarkedet.

Med venlig hilsen


Morten Kjærum
Direktør

Tanja Skov

BESKÆFTIGelsesMINISTERIET
 ARBEJDSRETS-CENTRET
 SAG NR. 7129-0012

21 APR. 2006

Fra: shk@dsr.dk**Sendt:** 21. april 2006 14:42**Til:** Tanja Skov

BILAG

DOK. NR. 49

Cc: shk@dsr.dk**Emne:** Vedr.: Erindring - høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Sundhedskartellet er ikke bemærkninger til høringen.

Denne mail er sendt fra Sundhedskartellet og indeholder oplysninger alene til brug for adressaten.

Hvis du ved en fejltagelse har modtaget mailen, må vi be' dig returnere den uden at tage kopi.

Tak for din hjælp.

Sundhedskartellet
 Sankt Annæ Plads 30
 Postboks 2277
 1025 København K
 Telefon nr. 33 15 15 55
 shk@sundhedskartellet.dk
 www.sundhedskartellet.dk

☐ "Tanja Skov" <TBI@bm.dk>

"Tanja Skov" Til: <arf@arf.dk>, <raadhuset@frederiksberg.dk>, <TBI@bm.dk> <info@okf.kk.dk>, <info@sala.dk>, <ac@ac.dk>, <lh@lederne.dk>, <info@cfu-net.dk>, <shk@sundhedskartellet.dk>, <aeldresagen@aeldresagen.dk>, <kontor@kvindesamfund.dk>, <mail@aktivekvinder.dk>
 21-04-2006 10:48 cc: Vedr.: Erindring - høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Beskæftigelsesministeriet sendte den 13. marts 2006 oventstående notat i høring, med svarfrist 5. april 2006. Da vi endnu ikke har modtaget svar, bringes sagen herved i erindring.

Med venlig hilsen
 Tanja Skov

21-04-2006

Tanja Skov

Fra: Ida Krarup [IDA@perst.dk]
Sendt: 7. april 2006 08:46
Til: Rasmus Darling
Cc: Carl Erik Johansen; Pernille Kjeldgård; Camilla Vejlø Hartling; Berit Ploug; Anne Rosendal; Jette Frederiksen; Marianne Ho; Karina Nørvang Eriksen; Postkasse ARCenter
Emne: VS: høring af de ministerier, der har lovgivning om ikke- forskelsbehandling

Kære Rasmus.

Personalestyrelsen har ingen bemærkninger.

Mvh Ida



Ida Krarup
Specialkonsulent
Direkte tlf. 33 92 26 16
Mobil tlf. 22 47 54 09
E-post: ida@perst.dk

Personalestyrelsen
Frederiksholms Kanal 6
DK-1220 København K
Tlf. 33 92 40 49
Fax. 33 91 00 69
perst@perst.dk
www.perst.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 7129-0012

10 APR. 2006

BILAG

DOK. NR. 45

Fra: Rasmus Darling
Sendt: 15. marts 2006 10:05
Til: Marianne Ho
Emne: VS: høring af de ministerier, der har lovgivning om ikke- forskelsbehandling

Hej Marianne,

I forlængelse af jeres tidligere afgivne hørings svar vedr. lovgivning om ikke-forskelsbehandling, har P-Ø-udvalget anmodet om, at det notat der blev udarbejdet i forbindelse med den oprindelige besvarelse sendes i høring hos relevante NGO'er og eksperter, og Ligestillingsafdelingen anmoder i den forbindelse om, at de enkelte ministerier hører "deres" NGO'er og eksperter, mhp. deres evt. bemærkninger.

Fristen til Ligestillingsafdelingen er den 12. april, men hvis I kan levere et bidrag senest den 7. april (fredag inden påskeugen), vil det være fint.

Mvh
Rasmus

Fra: Trine Søberg Jakobsen
Sendt: 14. marts 2006 13:51
Til: Rasmus Darling

07-04-2006

Emne: VS: høring af de ministerier, der har lovgivning om ikke- forskelsbehandling



FINANSMINISTERIET

Trine Søberg Jakobsen
Fuldmægtig, UPC
Direkte telefon (+45) 33 92 38 05
Personlig e-post tsj@fm.dk
Hjemmeside www.fm.dk

Fra: Sysser Davidsen
Sendt: 7. marts 2006 14:43
Til: Trine Søberg Jakobsen
Cc: Torben Steen Hansen
Emne: VS: høring af de ministerier, der har lovgivning om ikke- forskelsbehandling - T.O.

Fra: Finansministeriet, UPC
Sendt: 7. marts 2006 14:27
Til: Torben Steen Hansen; Sysser Davidsen
Emne: VS: høring af de ministerier, der har lovgivning om ikke- forskelsbehandling

Fra: Finansministeriets postkasse
Sendt: 7. marts 2006 13:54
Til: Finansministeriet, UPC
Emne: VS: høring af de ministerier, der har lovgivning om ikke- forskelsbehandling

Fra: Kirsten Fastrup [<mailto:Kirsten.Fastrup@lige.dk>]
Sendt: 6. marts 2006 13:17
Til: Beskæftigelsesministeriet; Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender; Finansministeriets postkasse; inm@imn.dk; Justitsministeriet; Transport- og Energiministeriet; Undervisningsministeriet; Økonomi- og Erhvervsministeriet
Emne: høring af de ministerier, der har lovgivning om ikke- forskelsbehandling

Høring angående svar på spm. 39, stillet af Folketingets Politisk-Økonomiske Udvalg om høring af organisationer mv. om lovgivning vedr. ikke-forskelsbehandling.

MVH

Kirsten Fastrup
Ligestillingsafdelingen

07-04-2006

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 7129-0012
21 APR. 2006

Tanja Skov

Fra: Dansk Kvindesamfund [danskkvindesamf@email.dk]
Sendt: 21. april 2006 11:01
Til: Tanja Skov
Emne: Re: Erindring - høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

BILAG

DOK. NR. 48

Vedhæftede filer: Ligestillingsafdelingen høringsvar april 06.doc

Kære Tanja Skov

Vi havde den opfattelse, at høringsvaret skulle tilgå Ligestillingsafdelingen, så derfor har vi ikke sendt til jer. Men her er en kopi.

Med venlig hilsen
Charlotte Møller

----- Original Message -----

From: Tanja Skov

To: arf@arf.dk ; raadhuset@frederiksberg.dk ; info@okf.kk.dk ; info@sala.dk ; ac@ac.dk ; lh@lederne.dk ; info@cfu-net.dk ; shk@sundhedskartellet.dk ; aeldresagen@aeldresagen.dk ; kontor@kvindesamfund.dk ; mail@aktivekvinder.dk

Sent: Friday, April 21, 2006 10:48 AM

Subject: Erindring - høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Beskæftigelsesministeriet sendte den 13. marts 2006 oventstående notat i høring, med svarfrist 5. april 2006. Da vi endnu ikke har modtaget svar, bringes sagen herved i erindring.

Med venlig hilsen
Tanja Skov

21-04-2006

Ligestillingsafdelingen
Holmens Kanal 22
1060 København K

11. april 2006

Dansk Kvindesamfunds ønsker til ændringer af den nuværende lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Tak for det tilsendte materiale. Dansk Kvindesamfund har følgende kommentarer, som tager udgangspunkt i, at EU- og dansk lovgivning ikke er implementeret fuldt ud i den danske praksis på ligestillingsområdet. Dansk Kvindesamfund så gerne en større konsekvens og stringens på området. Der bør desuden arbejdes på, at ligestilling indføres i grundloven ved den næste revision.

I internationalt perspektiv er Danmark ikke fuldt ud på omgangshøjde, - det til trods for, at der eksisterer en generel holdning om, at Danmark er længere fremme end de fleste andre lande. Der er derfor mange områder at tage fat på, når ligestilling mellem kønnene er endemålet. Det drejer sig både om at bevare den allerede etablerede ligestilling og at tage nye initiativer. Der er behov for, at staten i sine initiativer tager stilling til og aktivt arbejder for at sikre en ligelig kønsfordeling på offentlige poster og i det private erhvervsliv. Der bør stadig udvikles et kønsperspektiv i forhold til lovgivning og sociale tiltag gennem et aktivt arbejde for kønsmainstreaming. Udover dette må der arbejdes målrettet for at forebygge de overgreb, som kvinder udsættes for i det offentlige rum og i den private sfære.

Det er vigtigt, at ligestilling anerkendes som et positivt princip, der bidrager til samfundsudviklingen og demokratiet på en konstruktiv og meget dynamisk måde. Danmark bør i højere grad lære af vellykkede erfaringer i andre lande og gerne bidrage internationalt med gode eksempler.

DET OFFENTLIGE RUM.

Der skal gøres en klar indsats for at sikre reel ligestilling i ledelses- og beslutningsprocesser. Udviklingen på dette område er stort set gået i stå i Danmark som følge af den ligestillingspolitiske strategi, at ligestilling kommer af sig selv. Sanktionerne mod manglende ligestilling er meget svage i Danmark. Vi må konstatere, at ligestilling kræver vilje og målrettet politisk indsats, som netop international ligestillingslovgivning giver mulighed for. Princippet om mainstreaming skaber grundlag for, at ligestilling indgår i al lovgivning og beslutningsprocesser, men princippet har ikke stor gennemslagskraft endnu.

F.eks. blev 13 mænd og 1 kvinde udnævnt til Strukturkommissionen, selvom Ligestillingslovgivningen indeholder regler for fordeling af køn i kommissionsarbejde.

Netop Strukturreformen har stor direkte indflydelse på mange kvinders liv. Det er de offentligt ansatte kvinder, der helt bogstaveligt kommer i daglig berøring med befolkningen. Sygeplejersker, jordemødre, lærerinder, hjemmehjælpere, sosu-assistenten, fysioterapeuter, socialrådgivere, pædagoger, sagsbehandlere, sekretærer, omstillingsdamer og mange andre kvinder udfører den service, kommuner og regioner tilbyder. Modtagere af samfundets offentlige service er også overvejende kvinder, fordi kvinderne stadig har det største ansvar for familiens ve og vel. Kvinderne bruger også sundhedsvæsnet på en anden måde end mændene, og kvinderne bliver ældre end mændene, og er derfor afhængige af velfærdsydelser i en større del af deres liv. Det er derfor meget betænkeligt, at princippet om mainstreaming ikke er blevet brugt i hele arbejdet med udarbejdelse af Strukturreformen eller i hele omstruktureringen.

Den manglende mainstreaming af Strukturreformen betyder også, at Lov om svangerskabshygiejne er reduceret til en enkelt paragraf, der ikke sikrer alle fødende kvinder ret til at føde med en jordemoder eller sikrer fødesteder jævnt fordelt i landet. Reformen åbner muligheder for, at regioner og kommuner kan arbejde bedre sammen på dette område, og med sundhedsfremme generelt, men der er ikke afsat midler til udvikling og etablering af dette samarbejde, og fagfolk og brugere er ikke inddraget. Opretholdelse af princippet om mainstreaming kunne have belyst potentialerne i en sammenhængende svangerskabshygiejne.

Det samme gælder hele barselsforløbet. Barselslovgivningen bør sikre øremærket barsel til fædre i tilstrækkelig grad, fuld lønkomensation og fuld pensionsopsparing under barsel. Barsel må ikke være en privat eller strukturel forhindring for fuld ligestilling, heller ikke på det private arbejdsmarked. Dansk Kvindesamfund anbefaler derfor fortsat en sammenhængende barselslovgivning og en fælles, central barselsfond, der dækker alle på barselsorlov.

En gennemtænkt og sammenhængende lovgivning og praksis omkring barsel og børnefamiliernes vilkår vil i høj grad fremme ligestilling, rette op på den skæve kønsfordeling på arbejdsmarkedet og skabe bedre grundlag for fremtidens velfærdssamfund.

Den skæve kønsfordeling findes overalt i samfundet, f.eks. i bestyrelser i erhvervslivet og i ledelse generelt, inden for mange fag og uddannelser. Når et område anses for "domineret af kvinder" følger ofte stærkere kontrol, større krav, strammere økonomiske vilkår, tab af rettigheder og af status, som det ses hos pædagoger, lærere - og nu også på universiteterne.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet har heller ikke ændret sig væsentligt.

Dansk Kvindesamfund anbefaler at bruge kønskvotering som et af midlerne til at opnå ligestilling. I "Vejledning om initiativer til fremme af ligestilling" lader kønskvotering til at være forbudt, og i "Bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling" nævnes kønskvotering slet ikke. Muligheden for velbegrunder og midlertidigt at anvende kønskvotering findes flere steder i den internationale ligestillingslovgivning. Kønskvotering er ikke et middel til forskelsbehandling, men netop en mulighed for at udvikle de samarbejdsformer og rollemodeller, som reel ligestilling giver mulighed for. Forsøg med kønskvotering ved opstilling af kandidater til råd/nævn/kommissioner/bestyrelser/arbejdsgrupper, ved visse uddannelser, projektledelse, tænketanke eller på arbejdsmarkedet kunne ellers være særdeles interessante at følge.

Regeringen har stillet forslag om en kønsopdelt lønstatistik, som dog ikke i tilstrækkeligt omfang vil give noget dækkende billede af fordelingen af løn kønnene imellem. Indberetningen har et beskedent omfang og medtager ikke frynsegoder, ligesom statistikken ikke vil give noget reelt grundlag for at rejse ligelønssager.

INTEGRATION

Kvinder med anden etnisk herkomst end dansk mangler opmærksomhed i ligestillingsdebatten. Det er vigtigt, at der gøres en indsats for, at disse kvinder kommer ud på arbejdsmarkedet og via job og kontakt med andre på arbejdspladsen bliver integreret i samfundet. Dette opnås ikke ved at fastholde kvinderne i rengøringsjobs og kioskarbejde eller udelukkende opfordre kvinderne til at få selvstændig virksomhed og derved ikke få kontakt med andre i et kollegialt fællesskab. Ved at komme ud og blande sig i det danske samfund vil de kvinder, der har behov for det, også blive mere bevidste om, hvilke krav de kan stille til ligestilling, både på arbejdsmarkedet og i hjemmet.

Det skal endnu engang understreges, at kravet om 7 års ægteskab må ændres, således at migranter, der flytter til Danmark efter indgået ægteskab med en dansk medborger, ikke skal tvinges at blive i ægteskabet for at kunne få opholdstilladelse. Lovgivningen på udlændingeområdet har mange negative konsekvenser for især minoritetskvindernes levevilkår, og kvindernes mulighed for at opnå ligestilling. Det kan f.eks. iagttages i de tilfælde, hvor manden er voldelig. På trods af den nuværende undtagelsesparagraf for voldsramte minoritetskvinder, er der meget få kvinder, der har reel mulighed for at forlade volden i hjemmet uden at skulle sendes tilbage til deres hjemland, måske uden deres børn.

Dansk Kvindesamfund går derfor ind for, at denne gruppe skal have obligatorisk danskundervisning og undervisning om det danske samfund for at fremme kvindernes integrationsmuligheder og forebygge den sociale isolation, mange af disse kvinder lever i. (Se f.eks. "Fanget mellem lov og liv – rapport om voldsramte minoritetskvinder i Norden, Center for ligestillingsforskning ved Roskilde Universitetscenter)

Dansk Kvindesamfund er bekymrede over, at Politiet i København af sparehensyn har måttet nedlægge den enhed, der tog sig af menneskehandel, bordeldrift o.l. Det er et meget uheldigt signal overfor bagmændene og overfor det internationale samarbejde mod disse former for kriminel udnyttelse af mennesker.

Dansk Kvindesamfund ser ikke den manglende integrationsproblematik som et spørgsmål, der kun påvirker kvinder med anden etnisk baggrund. Forholdene smitter på mange måder af på etnisk danske kvinders situation, set fra et ligestillingsperspektiv.

DET PRIVATE RUM.

Der er behov for at sætte vold og overgreb ind i et ligestillings, borgerrets- og politisk perspektiv. Vold/overgreb opfattes som områder, hvor de individuelle valg er bestemmende for ens livsform, og at man dermed selv definerer sine rettigheder – med andre ord: et privat anliggende. Strategien for indgriben fra det offentliges side bliver derfor behandling af de skader, som "valgene" giver. Der er brug for, at Danmark, i lighed med andre nordiske lande, Spanien etc., signalerer det uacceptable i såvel lovgivning som praksis.

Straffeloven er et eksempel på en lovgivning, der er kønsneutral, idet den sidestiller vold mod kvinder med anden vold. Der er brug for en kønsmainstreaming af al lovgivning.

SANKTIONSMULIGHEDER.

Der eksisterer et Ligestillingsnævn, som behandler klager over forskelsbehandling, men Dansk Kvindesamfund kunne ønske sig en bedre profilering af Nævnet, så folk blev gjort opmærksom på deres klagemuligheder. Ligestillingsnævnet er desuden beregnet på, at den enkelte borger kan klage, mens det er svært at klage over generelle og strukturelle former for kønsdiskrimination.

Klager til Forbrugerombudsmanden over kønsdiskrimination i det offentlige rum giver sjældent noget resultat. Det samme gælder klager til politiet over f.eks. pornificerede reklamer. Klageinstanserne kan ikke henvise til en konsekvent praksis.

Problemet med den nuværende ligestillingslov er især de meget svage sanktionsmuligheder. Det gælder på alle niveauer, men er især betænkeligt når staten ikke overholder reglerne. F.eks. får Ligestillingsministeren et habilitetsproblem, fordi hun på én og samme gang skal medvirke ved nedsættelse af kommissioner og håndhævelse af kønsfordelingen i disse.

Der er derfor behov for, at der oprettes et særligt ombud for ligestilling.

Dansk Kvindesamfund anbefaler også, at Folketinget nedsætter et Ligestillingsudvalg, der løbende skal sikre, at al lovgivning mainstreames. Et Folketingsudvalg for ligestilling vil fremme de politiske partiers løbende udvikling af ligestillingspolitikken.

VIDEN OM LIGESTILLING.

Lovgivning og praksis skal sikre, at mennesker og institutioner på centrale poster, f.eks. politikere og medier, kender til lovgivning, principper for ligestilling og kønsmainstreaming. Det er nødvendigt at inddrage kønsaspektet, når demokratiet sættes til debat i folkeskoler og på uddannelser. Som det er nu, er det hovedsagelig samvittighedsfulde embedsfolk, der arbejder efter principperne, fordi det indgår i deres arbejde.

Med venlig hilsen

Dansk Kvindesamfund
v. Karen Hallberg
Edith Hansen
Tinne Stubbe Østergaard

Tanja Skov

Fra: Randi Theil Nielsen [randi.theil@kvinderaad.dk]
Sendt: 5. april 2006 14:58
Til: Postkasse ARCenter
Emne: øringssvar vedr. ligestilling mv.
Vedhæftede filer: høringligestilling.doc

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

7129-0012
- 5 APR. 2006

WLJAG

DOC NR.

42

Hermed fremsendes høringssvar fra Kvinderådet vedrørende lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling inden for beskæftigelsesministeriets område.

med venlig hilsen

Randi Theil Nielsen
Sekretariatsleder/head of office
Kvinderådet/Women's Council in Denmark
Niels Hemmingsens Gade 10
Postboks 1069, DK-1008 K
tel +45 33 12 80 87

<<høringligestilling.doc>>

5. april 2006

Til Beskæftigelsesministeriet

Høring om notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling

Kvinderådet har følgende kommentarer og ønsker til ændring af den nuværende lovgivning inden for Beskæftigelsesministeriets område:

Lige løn

Det er Kvinderådets opfattelse, at ligelønsdirektivet (75/117/EØF) ikke er implementeret tilstrækkeligt effektivt i den gældende danske lov om ligeløn. Regeringens lovforslag (L99), der nu behandles i Folketinget, sikrer heller ikke lønmodtagernes muligheder for at kontrollere deres løn ud fra en ligelønsbetragtning. Vi ønsker en lov om lige løn, der forpligter arbejdsgiverne til at udarbejde kønsopdelte lønstatistikker, således at alle lønmodtagere får det nødvendige redskab stillet til rådighed (jf. Kvinderådets høringssvar til L99).

Ligebehandling

Kvinderådet mener, at ligebehandlingsinstitutionerne på kønsområdet bør styrkes. I vores høringssvar til implementering af ligebehandlingsdirektivet 2002/73/EF påpegede vi, at vi ikke finder direktivets artikel 8a tilstrækkeligt gennemført. Ifølge 8a skal medlemsstaterne udpege 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. Vi mener, at det eksisterende Ligestillingsnævn skal tilføres ressourcer for i fuldt omfang at leve op til sin rolle. Endvidere ønsker vi oprettet et uafhængigt Videnscenter om Ligestilling, der gennem indsamling og formidling af viden kan kvalificere udviklingen af ligestillingspolitikken i Danmark.

Mainstreaming

Forpligtelsen til at indarbejde kønligestilling i al planlægning og forvaltning fremgår både af ligebehandlingsloven og ligestillingsloven. Vi mener, at det stadig går meget trægt med at efterleve denne forpligtelse; muligvis fordi køn og ligestilling ikke opfattes som et vidensområde men som holdningsspørgsmål. Et Videnscenter om Ligestilling og et Ligestillingsudvalg i Folketinget vil efter vores opfattelse kunne fremme opmærksomheden på mainstreamingforpligtelsen og kompetencerne til at kunne gennemføre mainstreaming i praksis.

Barselsorlov

En af de helt store barrierer for ligestilling af kvinder og mænd på arbejdsmarkedet er den ulige fordeling af barselsorlov. Kvinderådet mener, der bør indføres en model svarende til den islandske, hvor begge forældre sikres en lige lang periode samt en periode, der kan fordeles efter behov.

Randi Iversen, forkvinde

Kvinderådet

Niels Hemmingsens Gade 10, postboks 1069, 1008 K. Tlf. 33 12 80 87. E-mail kvr@kvinderaad.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSSENTERET
SAG NR.

7129-0012
- 3 APR. 2006

Retten i Korsør
Kriminalretten
Kirkepladsen 14,
4220 Korsør
Tlf. 58 36 09 99
Fax 58 36 09 98

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

BILAG

DOK. NR.

36

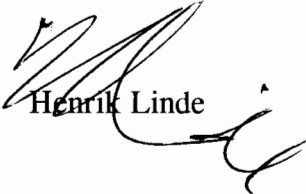
31. marts 2006
J.nr. 35/2006

Deres j.nr. 7129-0012

I et brev af 13. marts 2006 har Beskæftigelsesministeriet anmodet foreningen om bemærkninger til et notat om lovgivning om ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Foreningen har ikke bemærkninger til notatet.

Med venlig hilsen


Henrik Linde