

NOTAT



25. februar 2008

J.nr. 6609-0037

JAIC/tho

Notat om Ligebehandlingsnævnet

1. Ligebehandlingsnævnet: Håndhævelse af eksisterende beskyttelse mod forskelsbehandling

Beslutningen om at oprette Ligebehandlingsnævnet er begrundet i, at en stor gruppe mennesker i dag er henvist til at gå til domstolene, hvis de mener, at de er blevet udsat for forskelsbehandling. Det gælder fx ældre og handicappede lønmodtagere. I forhold til disse grupper oprettes der nu en administrativ klageinstans, og de vil fremover kunne få behandlet klager over forskelsbehandling uden at skulle gå til en domstol. Fordelen med Ligebehandlingsnævnet er, at alle klager kan behandles ét sted. Borgerne skal ikke tænke i regler og i, hvem der tager sig af hvad.

Ligebehandlingsnævnet skal endvidere overtage klagesagsbehandlingen fra Ligestillingsnævnet, dvs. sager om kønsdiskrimination, og klagesagsbehandlingen fra Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling, der er placeret i Institut for Menneskerettigheder. Det betyder, at Ligestillingsnævnet og Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling nedlægges i forbindelse med oprettelsen af det samlede klagenævn.

Ligebehandlingsnævnet vil blive opbygget efter samme model som det nuværende Ligestillingsnævn, og får kompetence til træffe afgørelser om den eksisterende lovgivning om diskriminationsforbud, dvs. vedrørende kønligestillingslovgivningen, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og lov om etnisk ligebehandling. Det betyder, at Ligebehandlingsnævnet kan:

- træffe afgørelser
- tilkende godtgørelse, hvis forbuddet mod forskelsbehandling er overtrådt,
- føre en sag ved de almindelige domstole, hvis Ligebehandlingsnævnets afgørelse ikke efterleves, og
- kun kan behandle sager, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst om beskyttelse mod forskelsbehandling, hvis fagforeningen ikke vil føre sagen i det fagretlige system.

Medlemmerne af Ligebehandlingsnævnet skal alle være jurister, og formandskabet skal være dommere. Sagerne i Ligebehandlingsnævnet skal behandles på skriftligt grundlag, hvilket vil sige, at der ikke adgang til vidneførsel. Hvis en sag frembyder bevistvivl, skal Ligebehandlingsnævnet afvise sagen.

Ligebehandlingsnævnet får ikke adgang til at tage sager op af egen drift eller undersøge spørgsmål om forskelsbehandling. Der er således tale om, at der oprettes et administrativt organ, der skal gøre det lettere og billigere for personer, der mener, at de har været udsat for forskelsbehandling, at få behandlet deres sag.

2. Materiel beskyttelse mod forskelsbehandling

Der gælder i dag forbud mod forskelsbehandling på grund af køn, race, etnisk oprindelse, religion, tro, seksuel orientering, politisk anskuelse, social eller national oprindelse, alder og handicap på en række områder.

Kønsdiskrimination

På kønsligestillingsområdet gælder der et bredt forbud mod forskelsbehandling på grund af køn både på arbejdsmarkedet og uden for arbejdsmarkedet for så vidt angår offentlig forvaltning og erhvervmæssig og almen virksomhed (ligestillingsloven, ligelønsloven, ligebehandlingsloven, lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, børnepasningsorlovsloven og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel).

Race og etnisk oprindelse

Tilsvarende gør sig gældende med hensyn til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, hvor der gælder et forbud mod forskelsbehandling både på arbejdsmarkedet og uden for arbejdsmarkedet (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og lov om etnisk ligebehandling).

Religion, tro, alder, handicap, seksuel orientering, politisk anskuelse, social eller national oprindelse

Forskelsbehandling på grund af religion, tro, alder, handicap, seksuel orientering, politisk anskuelse, social eller national oprindelse er forbudt på arbejdsmarkedet i medfør af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven).

L 41 lægger ikke op til en udvidelse af den materielle beskyttelse mod forskelsbehandling. Som det fremgår, er der tale om et forslag, der skal sikre bedre håndhævelse. Det er ikke i denne sammenhæng overvejet om og i givet fald på hvilke områder, det vil være relevant at udvide beskyttelsen mod forskelsbehandling.

Spørgsmålet om udvidelse af beskyttelse mod forskelsbehandling på handicapområdet er dog aktuelt på følgende 3 områder:

1. Der er vedtaget en FN konvention om handicap, som Danmark undertegnede i 2007. Der er endnu ikke taget endelig stilling til spørgsmålet om dansk ratifikation og de lovgivningsmæssige implikationer af en dansk ratifikation.
2. Velfærdsministeriet har i forbindelse med ressortomlægningen i december 2007 overtaget ansvaret for det af økonomi- og erhvervsministeren nedsatte udvalg om handicapdiskrimination. Udvalget skal i henhold til kommissoriet bl.a. belyse de eksisterende regler og vurdere behovet for yderligere beskyttelse samt beskrive principper og modeller for, hvordan et forbud mod diskrimination på grund af handicap vil kunne udformes eller afgrænses i forskellige sammenhænge eller generelt.
3. Det forlyder, at EU-kommissionen vil tage initiativ til at udnytte hjemlen i traktatens artikel 13 og fremsætte forslag til direktiv om beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet. Der foreligger dog ingen dokumenter eller lignende på nuværende tidspunkt.

Skulle den materielle beskyttelse mod forskelsbehandling blive udvidet vil det være nærliggende at overveje om det pågældende område mht. klageadgang kan lægges ind under Ligebehandlingsnævnet. En sådan beslutning tages mest nærliggende af vedkommende ressortminister.