



Folketingets Ligestillingsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Ligestillingsudvalget har i brev af 7. november 2014 stillet følgende spørgsmål nr. 11 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Hans Kristian Skibby (DF).

5. december 2014

J.nr. 2014-7595

Spørgsmål nr. 11:

”TV2 Østjylland omtalte den 4. og 5. november KRIFAs bevidste fravalg af etniske danskere til deres ledige elevpladser. Er det lovligt på denne måde bevidst at afskære ansøgere fra kontorelevpladser med henvisning til, at de ikke har den rette hudfarve, ved at stille krav om anden etnisk oprindelse end dans, og hvad agter ministeren at foretage sig i denne sag og i fremtidige lignende sager, hvor uddannelsessøgende afskæres fra at søge og besætte de ledige stillinger, alene fordi de er født af etnisk danske forældre (jf. TV2 Østjyllands netnyheder og tv-indslag 4/11 og 5/11 omkring KRIFA's bevidste fravalg af etniske danskere til deres ledige elevpladser)?”

Endeligt svar:

Der er et klart forbud mod, at en arbejdsgiver udøver forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af race, hudfarve eller national, social eller etnisk oprindelse ved blandt andet ansættelse efter forskelsbehandlingsloven §§ 1 og 2. Der må ikke ske hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling. Tilsvarende må en arbejdsgiver ikke ved annoncering angive, at der søges eller foretrækkes personer med f.eks. en særlig etnisk oprindelse, jf. forskelsbehandlingslovens § 5.

Hvis det ved visse former for erhverv og uddannelse er af afgørende betydning, at en lønmodtager har f. eks. en bestemt etnisk oprindelse og kravet herom står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan den relevante ressortminister fravige forbuddet mod forskelsbehandling i en konkret situation. Før sådan en tilladelse kan gives, skal ressortministeren indhente en udtalelse fra beskæftigelsesministeren. Dette følger af forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 2.

Som minister kan jeg ikke gå ind i den juridiske vurdering af, om den beskrevne situation i pressen hos KRIFA er udtryk for en overtrædelse af lovgivningen på området eller ej. Men ansøgere til kontorelevstillinger hos virksomheden, som oplever at blive forskelsbehandlet på grund af deres etniske oprindelse, vil kunne rette henvendelse til Ligebehandlingsnævnet med henblik på at få en sag prøvet. Det er enkelt at klage til Ligebehandlingsnævnet, som har kompetence til at vurdere sager efter blandt andet forskelsbehandlingsloven. Læs mere om Ligebehandlingsnævnet på www.ligebehandlingsnaevnet.dk

Hvis en klager ønsker at få prøvet en sag efter forskelsbehandlingsloven, gælder den såkaldte delte bevisbyrde. Det betyder, at såfremt personen, som mener at være blevet krænket efter loven, kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, overgår bevisbyrden til modparten. Modparten skal således bevise, at der ikke er sket forskelsbehandling. Dette følger af forskelsbehandlingslovens § 7 a.

Finder Ligebehandlingsnævnet, at der er sket en overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, vil nævnet kunne tilkende en klager en godtgørelse.

Det bemærkes, at Institut for Menneskerettigheder har rollen som nationalt ligebehandlingsorgan i Danmark. Instituttet har således mulighed for at fremme, evaluere og overvåge ligebehandling af alle borgere uanset etnisk oprindelse, herunder tage sager op af egen drift. Instituttet rådgiver blandt andet borgere og bidrager til samfundsdebatten på området og skaber ny viden inden for Instituttets områder.

Venlig hilsen

Henrik Dam Kristensen