



Folketingets Ligestillingsudvalg
udvalg@ft.dk

Karina Adsbøl
Karina.Adsbol@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

Ligestillingsudvalget har i brev af 16. juni 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 141 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Adsbøl (DF).

1. juli 2016

J.nr. 2016 - 3653.

Spørgsmål nr. 141:

”Ministeren bedes svare på, om det er i strid med lovgivningen – diskriminationsforbud eller andet – hvis en daginstitution opstiller bestemte regler for mandlige pædagoger, eksempelvis om at de ikke må hjælpe børnene på toilettet, og i forlængelse heraf bedes ministeren svare på, om regeringen vil tage initiativer for at stoppe brugen af sådanne særregler for det ene køn.”

Svar:

Arbejdsgivere skal behandle deres mandlige og kvindelige ansatte lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Det følger af ligebehandlingslovens § 4.

Derudover har arbejdsgivere en forpligtelse til at udøve deres ledelsesret på en kønsneutral måde. Den forpligtelse skal arbejdsgivere overholde, når de udøver deres ledelsesret til fx at fastsætte regler for, hvordan arbejdet på arbejdspladsen skal udføres. Som udgangspunkt skal der således være ens regler for arbejdets udførelse for mandlige og kvindelige ansatte.

Hvis en arbejdsgivers handling fx begrundes i køn, foreligger der direkte forskelsbehandling. Hvis der derimod er tale om en generel regel om, at der fx skal være to medarbejdere til stede ved bleskift uanset medarbejdernes køn, er der ikke tale om forskelsbehandling på grund af køn.

Flere EU-domme om direkte forskelsbehandling slår fast, at det beskyttede kriterium, fx køn, ikke behøver at være den eneste grund til arbejdsgiverens handling, for at gøre handlingen direkte diskriminerende. Det er tilstrækkeligt, at det beskyttede kriterium spiller en rolle i arbejdsgiverens handling eller beslutningsproces.

Der er kun mulighed for at fravige ligebehandlingsprincippet i ganske særlige situationer. Det gælder, hvor den pågældendes køn er en såkaldt ægte erhvervs kvalifikation, eller hvis fravigelsen sker med henblik på at fremme lige muligheder for mænd og kvinder. I begge situationer skal der søges om en dispensation hos den ansvarlige ressortminister.

Jeg forventer, at KL, som organisation for landets kommunale arbejdsgivere, rådgiver kommunerne grundigt om, hvordan de sikrer sig, at der ikke bliver indført regler, som er i strid med ligebehandlingsprincippet.

Og jeg forventer også, at den enkelte kommune, der måtte blive bekendt med, at en eller flere af kommunens dagsinstitutioner har indført særregler for mandlige ansatte, omgående vil tage dette op med de pågældende institutioner for at sikre, at der ikke sker forskelsbehandling på grund af køn.

I sidste ende er det op til enten Ligebehandlingsnævnet eller domstolene at afgøre, om konkrete særregler for mandlige pædagoger er i strid med ligebehandlingsloven.

Institut for Menneskerettigheder har overfor Beskæftigelsesministeriet tilkendegivet, at man vil benytte sig af sin adgang til at indbringe sager af principiel karakter for Ligebehandlingsnævnet til at få efterprøvet lovligheden af netop særregler for mandlige pædagoger.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen