

UDENRIGSMINISTERIET

23. februar 2017

Spørgsmål fra Ligestillingsudvalget til
Minister for Ligestilling af 2. februar 2017.
LIU alm. del – spørgsmål 51.

Spørgsmålet er stillet af Julie Skovsby (S).

LIU alm. del spørgsmål 51:

Vil ministeren med udgangspunkt i de konkrete sager, der har været fremme om at nægte at give hånd til personer af det andet køn (jf. herved sagen fra Odense omhandlende en pædagogstuderende i praktikforløb, samt sagen om en ansat ved Fyns politi), opfordre Institut for Menneskerettigheder til af egen drift at rejse spørgsmålet om offentligt ansattes eventuelle forpligtelse til at give hånd til begge køn, og herunder rækkevidden af forpligtelsen, i Ligebehandlingsnævnet som et spørgsmål af principiel karakter eller almindelig offentlig interesse? Ministeren bedes herudover svare på, om ministeren anser det som et ligestillingsproblem, hvis offentligt ansatte nægter at give hånd til det andet køn, og om ministeren finder spørgsmålet relevant for alle grupper af offentligt ansatte, eller om en eventuel forpligtelse til at give hånd bør være knyttet til, om det må anses for naturligt i den konkrete jobfunktion at give hånd (eksempelvis i forhold til graden af borgerkontakt)?

Svar:

Det er min generelle opfattelse og personlige holdning, at det er problematisk i dagens Danmark at nægte at give hånd til en person af det andet køn. Det at møde hinanden med et håndtryk er en del af den danske kultur og et tegn på gensidig respekt og ligeværd. Derfor synes jeg også, det er et problem, hvis det kan opfattes som manglende respekt og ligeværd mellem kønnene, at der ikke gives hånd i en given situation. Det gælder sådan set både i forbindelse med arbejde og i andre sammenhænge, hvor det er naturligt at give hånd.

Ligebehandling inden for arbejdsmarkedet samt lovgivningen i forhold til Ligebehandlingsnævnet og Institut for Menneskerettigheders kompetence til at indbringe sager af principiel karakter for Ligebehandlingsnævnet hører under beskæftigelsesministerens ressort.

Til brug for besvarelsen af spørgsmålet har jeg derfor indhentet bidrag fra beskæftigelsesministeren, som oplyser:

”Forskelsbehandlingsloven indeholder et generelt forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af en række kriterier, herunder fx religion, tro og social eller etnisk oprindelse.

Det lægges sædvanligvis til grund, at en medarbejder ikke vil give hånd til det modsatte køn af religiøse årsager.

Efter forskelsbehandlingsloven har en arbejdsgiver mulighed for at kræve, at en medarbejder hilser med håndtryk, hvis det er sagligt begrundet og inden for forskelsbehandlingslovens rammer. Det er arbejdsgiveren, som skal foretage denne saglighedsvurdering.

Arbejdsgiverens krav kan fx være sagligt begrundet, hvis der er tale om kundevendte funktioner, hvor det efter den almindelige opfattelse vil være det naturlige, at ansatte hilser med håndtryk, og hvis det er et konsekvent krav, der stilles til alle ansatte i samme stillinger. Der skal således foretages en konkret vurdering med udgangspunkt i den jobfunktion, som den pågældende skal udføre.

Efter ligestillingsloven, som omhandler forbud mod forskelsbehandling på grund af køn på arbejdspladsen, skal arbejdsgivere behandle deres mandlige og kvindelige ansatte lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Det vil i sidste ende være op til domstolene at vurdere, om det i en given situation er sagligt at kræve, at en medarbejder hilser med håndtryk som forudsætning for ansættelsen.

Ligestillingsnævnet

Det fremgår af lov om Ligestillingsnævnet, at nævnet behandler klager inden for arbejdsmarkedet på grund af køn, hudfarve, race, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national oprindelse, social oprindelse, etnisk oprindelse, og uden for arbejdsmarkedet på grund af race, etnisk oprindelse og køn.

Ligestillingsnævnet kan ikke tage sager op af egen drift, men behandler konkrete klager fra borgere, der mener at have været udsat for ulovlig forskelsbehandling.

Institut for Menneskerettigheder

Institut for Menneskerettigheder er nationalt ligestillingsorgan inden for områderne køn, race og etnisk oprindelse. I forbindelse med finansloven for 2015 fik instituttet en øget kompetence og fik mulighed for at tage sager op af egen drift på områderne handicap, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder samt national og social oprindelse.

Institut for Menneskerettigheder kan vælge at tage en sag op af egen drift på baggrund af fx henvendelser fra enkeltpersoner eller organisationer, presseomtale, artikler der omtaler diskriminerende adfærd eller ulovlige annoncer.

Instituttets uafhængighed indebærer, at man ikke fra politisk side kan bestemme, hvilke sager instituttet skal tage op.

Institut for Menneskerettigheder har mulighed for at rejse sager, der har principiel karakter eller er af almen offentlig interesse, ved Ligestillingsnævnet. Dette blev indført med lov nr. 1570 af 15. december 2015 om ændring af lov om Ligestillingsnævnet.”

Jeg henholder mig til beskæftigelsesministerens besvarelse.

Afslutningsvis kan jeg oplyse, at hvis man oplever at blive forskelsbehandlet på grund af sit køn, så kan man klage til Ligebehandlingsnævnet. Ligebehandlingsnævnet har kompetence til at træffe afgørelse i konkrete sager. Jeg er ikke oplyst om, at der er klaget over forskelsbehandling i de konkrete sager, der nævnes i spørgsmålet.