

SAMLENOTAT

Samlenotat om direktiv om bindende standarder for ligestillingsorganer

25. januar 2023

J.nr.

CAJ

KOM-nr. (2022) 689

- Mulig generel indstilling

Revideret notat. Ændringer i forhold til grund- og nærhedsnotat sendt til Folketinget den 30. januar 2023 er markeret med streg i venstre margin.

1. Resumé

Kommissionen har ved KOM (2022) 688 og 689 af 7. december 2022 fremsat forslag til to parallelle direktiver om bindende standarder for ligestillingsorganer. Forslagene er i det væsentlige identiske, men har forskelligt retsgrundlag og forskellig beslutningsprocedure. Forslagene skal ifølge Kommissionen betragtes som ét forslag.

Med forslagene ønsker Kommissionen at fastsætte bindende standarder for at sikre en bedre anvendelse og håndhævelse af EU's anti-diskriminationsregler. De to forslag skal sikre, at alle EU's borgere nyder godt af et ensartet minimumsniveau for beskyttelse mod forskelsbehandling.

Forslagene omhandler standarder for ligestillingsorganernes mandat, struktur, tilgængelighed, uafhængighed, ressourcer, opgaver og beføjelser. Formålet er at styrke den EU-retlige ramme for at ligestillingsorganer kan 1) engagere sig i forebyggelse af diskrimination, fremme af ligebehandling og bevidstgørelse og 2) behandle og undersøge sager om diskrimination samt bistå ofre.

Forslagene har forskelligt rets- og beslutningsgrundlag, hvorfor der er udarbejdet to forskellige, men tilnærmelsesvis identiske samlenotater.

Indeværende notat vedrører KOM (2022) 689, som har hjemmel i artikel 19, stk. 1 i TEUF og behandles efter den særlige lovgivningsprocedure, som kræver enstemmighed. Dette forslags titel er 'standarder for ligestillingsorganer på området ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, ligebehandling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv mellem personer uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering og ligebehandling af kvinder og mænd med hensyn til social sikring og i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser og om ophævelse af artikel 13 i direktiv 2000/43/EF og artikel 12 i direktiv 2004/113/EF'.

Det parallelle forslag, KOM (2022) 688, har hjemmel i artikel 157, stk. 3 og er omfattet af den ordinære lovgivningsprocedure. Dette forslags titel er 'standarder for ligestillingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder

og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ophævelse af artikel 20 i direktiv 2006/54/EF og artikel 11 i direktiv 2010/41/EU’.

Direktivforslagene vil få lovgivningsmæssige konsekvenser, idet der formentlig vil skulle ske ændringer i lov om Institut for Menneskerettigheder og eventuelt i lov om Ligebehandlingsnævnet.

Forslagene vurderes at kunne medføre begrænsede statsfinansielle konsekvenser.

Regeringen hilser Kommissionens initiativ velkomment. Respekt for ligebehandling og bekæmpelse af forskelsbehandling er vigtige danske prioriteter. Regeringen støtter derfor initiativets formål om skabe en stærkere ramme til at fremme ligebehandling i EU og om at styrke håndhævelsen af EU-retten om ligebehandling og anti-diskrimination.

Regeringen arbejder for, at direktivforslagene indeholder tilstrækkelig fleksibilitet og respekterer forskellige arbejdsmarkedsmodeller og forskellige juridiske og administrative systemer. Danmark har et velfungerende system til at håndhæve EU’s ligebehandlingslovgivning, og de fleste af opgaverne som følger af direktivforslagene varetages allerede i dag af Ligebehandlingsnævnet og Institut for Menneskerettigheder (Danmarks nuværende ligestillingsorgan). Det er vigtigt for regeringen at sikre, at direktivforslagene gør det muligt for medlemslandene selv at indrette deres nationale systemer, herunder afgøre antallet af ligestillingsorganer og kompetencefordelingen mellem dem. Forslagene skal desuden respektere det danske fagretlige system, som håndterer sager vedr. fortolkning af og brud på kollektive overenskomster. Styrkelsen af ligestillingsorganernes rolle må ikke kunne udfordre dette system.

Forhandlingerne under det svenske formandskab har trukket forslagene i retning af lavere detaljeringsgrad, større fleksibilitet og mere respekt over for forskellige nationale systemer og forskellige indretninger af ligestillingsorganer. Regeringen finder derfor, at den foreliggende kompromistekst er en væsentlig forbedring af Kommissionens forslag, omend der stadig udestår forhandlinger og afklaringer af enkelte centrale elementer i forslagene.

Det er muligt, at det svenske EU-formandskab vil sætte sagen på dagsorden for EPSCO-rådsmødet den 12. juni til generel indstilling. Efter vedtagelsen af generel indstilling i Rådet venter komplicerede forhandlinger med Europa-Parlamentet henset til, at Europa-Parlamentet kun er medlovgiver på det ene af de to lovforslag, som forhandles samlet i Rådet.

2. Baggrund

Af Kommissionens arbejdsprogram for 2022 fremgår et ønske om at styrke ligestillingsorganernes rolle og uafhængighed som en del af arbejdet mod en ’Union for alle’, som fastlagt i Kommissionens politiske retningslinjer for 2019-2024.

Den 7. december 2022 fremsatte Kommissionen ved KOM-nr. 688 og 689 forslag til to parallelle direktiver om ligestillingsorganer med titlen 'direktiver om bindende standarder for ligestillingsorganer'. Dansk sprogversion af forslaget er modtaget den 12. december 2022.

Ligestillingsorganer har været etableret i EU-lovgivning siden 2000 med indgåelsen af direktivet om racelighed (2000/43/EF). Siden da har EU-medlemslande været forpligtet til at have et nationalt ligebehandlingsorgan, hvis opgaver bl.a. skal omfatte støtte til ofre for diskrimination samt udarbejdelsen af uafhængige undersøgelser, rapporter og anbefalinger i diskriminationssager. Ligestillingsorganerne har fået tildelt samme type opgaver i en række andre ligestillingsdirektiver: 2004/113/EF¹, 2006/54/EF² og 2010/41/EU³. Senest har ligestillingsorganer fået udvidet deres kompetencer med den foreløbige trilogafale om Kommissionens direktivforslag om løngennemsigtighed (2021/93), så ligestillingsorganer får beføjelse til at anlægge ligestillingsklager og anmode om lønoplysninger/data.

I 2018 vedtog Kommissionen en henstilling om standarder for ligestillingsorganer. Henstillingen søgte at tackle de brede og ufuldstændige bestemmelser om ligestillingsorganer i ovennævnte EU-direktiver for at sikre, at ligestillingsorganerne kunne opnå deres fulde potentiale, bidrage effektivt til håndtævelsen af ligestillingsdirektiverne samt hjælpe ofre for diskrimination. Ifølge Kommissionen blev de fleste af de problemer, som henstillingen søgte at løse, imidlertid ikke løst, og nogle ligestillingsorganer varetager derfor stadig ikke deres opgaver effektivt.

Kommissionen mener, at den nuværende EU-lovgivning om ligestillingsorganer efterlader for meget diskretion til medlemslandene. Ifølge Kommissionen har dette ført til en uhensigtsmæssig stor forskel i de nationale ligestillingsorganers rolle, ressourcer, effektivitet og kompetencer – og dermed en for stor forskel i graden af beskyttelse over for forskelsbehandling i EU-landene. Kommissionen ser derfor behov for lovgivning om bindende minimumsstandarder for ligestillingsorganerne for at sikre et mere ensartet beskyttelsesniveau.

Dertil fremhæver Kommissionen, at EU's ligestillingsdirektiver ikke indeholder nogen bestemmelser om ligestillingsorganernes faktiske struktur og funktion, men kun kræver, at de har visse minimumskompetencer, og at de handler uafhængigt inden for rammerne af deres beføjelser. På den baggrund ønsker Kommissionen at opdatere og styrke den eksisterende ramme på ligestillingsområdet med to nye direktivforslag.

¹ 2004/113/EF: direktiv om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser

² 2006/54/EF: direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

³ 2010/41/EU: direktiv om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv

Forslagene skal derudover ses i sammenhæng med Den Europæiske Søjle af sociale rettigheder, særligt principperne om ligestilling mellem kønnene og om lige muligheder.

Retsgrundlaget for KOM (2022) 689 findes i artikel 19, stk. 1, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), mens retsgrundlaget for KOM (2022) 688 findes i artikel 157, stk.3 i TEUF. Direktiverne skal behandles efter forskellige beslutningsprocedurer: hhv. den særlige lovgivningsprocedure, hvor Rådet er en-lovgiver, og Europa-Parlamentet alene godkender forslaget, og hvor der kræves enstemmighed, og den almindelige lovgivningsprocedure, hvor både Rådet og Europa-Parlamentet vedtager forslaget.

Forskellen i retsgrundlag og beslutningsprocedure skyldes, at de to forslag søger at styrke ligestillingsorganernes rolle og uafhængighed i henhold til alle de direktiver, der allerede er vedtaget på ligestillingsområdet: direktiv 79/7/EØF⁴, 2000/43/EF, 2000/78/EF⁵, 2004/113/EF, 2006/54/EF og 2010/41/EU. Disse direktiver blev vedtaget efter to forskellige retsgrundlag og vedtagelsesprocedurer.

KOM (2022) 689 bygger på bestemmelserne om ligestillingsorganer i 2000/43/EF og 2004/113/EF, mens KOM (2022) 688 bygger på bestemmelserne om ligestillingsorganer i 2006/54/EF og 2010/41/EU. KOM (2022) 689 styrker desuden beskyttelsen på området for ligebehandling og ikke-forskelsbehandling ved at udvide ligestillingsorganernes mandat til at omfatte de grunde og områder, der er omhandlet i 79/7/EØF og 2000/78/EF – to direktiver som ikke indeholder bestemmelser om ligebehandlingsorganer.

Det er ekstraordinært, at man vil behandle to ensartede direktiver med forskelligt rets- og beslutningsgrundlag. Beskæftigelsesministeriet er ikke bekendt med fordelene herfor, og det er uklart, hvordan beslutningsprocessen i praksis vil se ud.

3. Formål og indhold

3.1 Formål

Forslagenes formål er at styrke ligestillingsorganernes rolle og uafhængighed i henhold til de eksisterende direktiver på ligebehandlingsområdet. Jf. ovenstående er målet ikke at indføre lovgivning på et nyt område, men snarere at ændre eller erstatte allerede gældende lovgivning for at gøre den mere effektiv og derved styrke rammen for ligestillingsorganer til at fremme ligebehandling i EU.

3.2 Indhold

Begge direktivforslag består af 22 bestemmelser, som i det væsentlige er ens. Det centrale indhold gengives her:

- *Artikel 1: direktivets formål og anvendelsesområde*

⁴ 79/7/EØF: direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring

⁵ 2000/78/EF: direktiv om ligebehandling på beskæftigelsesområdet

- 1) Direktivet fastsætter minimumskrav til ligestillingsorganers funktion for at forbedre deres effektivitet og garantere deres uafhængighed med henblik på at styrke anvendelsen af ligebehandlingsprincippet, jf. direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF.
 - 2) Medlemslandenes forpligtelser og ligestillingsorganernes opgaver i henhold til dette direktiv omfatter de rettigheder og forpligtelser, der følger af direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF.
- *Artikel 2: udpegelsen af ligestillingsorganer*. Medlemslandene skal udpege et eller flere ligestillingsorganer, der skal udøve de kompetencer, der er fastlagt i direktivet. Ligestillingsorganerne kan være en del af de institutioner, der på nationalt plan har til opgave at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.
 - *Artikel 3: ligestillingsorganers uafhængighed*. Medlemslandene skal sikre, at:
 - 1) ligestillingsorganerne er uafhængige og ikke er underlagt udefrakommende indflydelse under udførelsen af deres opgaver/kompetencer, navnlig fsva. deres retlige struktur, ansvarlighed, budget, personale og organisatoriske anliggender.
 - 2) der er gennemsigtige regler og garantier med hensyn til udvælgelse, udpegelse, tilbagekaldelse og potentielle interessekonflikter for ligestillingsorganernes personale, navnlig for personer i ledende stillinger.
 - 3) der indføres passende garantier, navnlig i ligestillingsorganernes interne struktur, der sikrer en uafhængig udøvelse af deres kompetencer, særligt når nogle kræver upartiskhed, og andre fokuserer på støtte til ofre.
 - 4) der indføres passende garantier i den interne struktur for organer med flere mandater for at sikre selvstændig udøvelse af ligestillingsmandatet.
 - *Artikel 4: ligestillingsorganers ressourcer*.
 1. Medlemslandene skal sikre, at hvert ligestillingsorgan råder over de menneskelige, tekniske og finansielle ressourcer, der er nødvendige for at varetage dets opgaver og udøve dets kompetencer effektivt på de områder, der er omfattet af direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF – også i tilfælde af øgede kompetencer, flere klager og sagsomkostninger og anvendelse af automatiserede systemer.
 - *Artikel 5: forebyggelse, fremme og bevidstgørelse*. Medlemslandene skal:
 - a) vedtage en strategi for at øge bevidstheden blandt befolkningen med særlig vægt på personer og grupper, der er i risiko for forskelsbehandling, om rettighederne i direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF og om eksistensen af ligestillingsorganer og deres tjenester.

- b) sikre, at ligestillingsorganerne engagerer sig i forebyggelse af forskelsbehandling og fremme af ligebehandling og vedtager en strategi, der fastsætter, hvordan de vil kommunikere med personer og grupper, der er i risiko for forskelsbehandling, tilbyde uddannelse og vejledning og fremme ligestillingsopgaver, integration af ligestilling og positiv særbehandling blandt offentlige og private enheder.

I den forbindelse skal medlemslandene og ligestillingsorganerne tage hensyn til, hvilke kommunikationsværktøjer og -formater der er mest hensigtsmæssige for den enkelte målgruppe – med fokus på de grupper, hvis adgang til disse oplysninger kan være vanskelig.

- *Artikel 6: bistand til ofre.*

1. Medlemslandene skal sikre, at ligestillingsorganerne er i stand til at yde bistand til ofre.
2. Ligestillingsorganerne skal kunne modtage klager over forskelsbehandling mundtligt, skriftligt og online.
3. Ligestillingsorganerne skal yde bistand til ofre bl.a. ved at informere dem om de retlige rammer og tilbyde målrettet rådgivning, som er tilpasset ofrenes specifikke situation. Ligestillingsorganerne skal også informere ofre om: fortrolighedsregler, beskyttelse af personoplysninger og om mulighederne for at få psykologisk eller anden form for relevant støtte fra andre organer eller organisationer.
4. Ligestillingsorganerne skal foretage en foreløbig vurdering af en klage på grundlag af oplysninger, som de involverede parter frivilligt har indgivet. Medlemslandene skal fastlægge de nærmere regler for, hvordan ligestillingsorganet skal foretage en sådan foreløbig vurdering.

Ligestillingsorganerne skal desuden underrette klagerne om deres foreløbige vurdering og om, hvorvidt de vil henlægge klagen, eller om der er grund til at forfølge den videre, herunder via procedurerne i artikel 7, 8 og 9.

- *Artikel 7: forlig.* Ligestillingsorganerne skal give parterne mulighed for at søge en forligsmæssig løsning af deres tvist. Processen skal godkendes af parterne og kan ledes af ligestillingsorganet selv eller af en anden eksisterende særlig enhed, i hvilket tilfælde ligestillingsorganet kan fremsætte bemærkninger. Deltagelse i en sådan proces forhindrer ikke parterne i at udøve deres ret til domstolsprøvelse.
- *Artikel 8: udtalelser og afgørelser.* Artiklen beskriver hvordan:
 1. Medlemslandene skal sikre, at ligestillingsorganerne, når de på baggrund af en klage eller på eget initiativ finder, at princippet om ligebehandling i direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF kan være blevet overtrådt, har beføjelse til at undersøge sagen nærmere.

2. Medlemslandene skal etablere en ramme, der gør det muligt for ligestillingsorganerne at foretage undersøgelser. Rammen skal give ligestillingsorganerne ret til adgang til oplysninger, som er nødvendige for at fastslå, om der er sket forskelsbehandling. Den skal også indeholde mekanismer for ligestillingsorganer til at samarbejde med relevante offentlige organer.
3. Medlemslandene kan også fastsætte, at den formodede gerningsmand og enhver tredjepart er pligtig til at fremlægge oplysninger og bevismateriale, som et ligestillingsorgan anmoder om.
4. Medlemslandene skal sikre, at ligestillingsorganerne skriftligt registrerer deres vurdering af sagen, herunder fastlægger de faktiske omstændigheder og konkluderer, hvorvidt der foreligger forskelsbehandling. Medlemslandene afgør, om dette skal ske vha. ikkebindende udtalelser eller bindende afgørelser.

Hvis relevant, skal udtalelser og afgørelser indeholde foranstaltninger til at afhjælpe de konstaterede overtrædelser og forebygge yderligere tilfælde. Medlemslandene skal indføre mekanismer til at følge op på udtalelser, f.eks. feedbackforpligtelser, og fuldbyrde afgørelser.

Ligestillingsorganerne skal offentliggøre et sammendrag af deres udtalelser og afgørelser uden at videregive personoplysninger.

- *Artikel 9: retssager.*

- 1) Medlemslandene skal sikre, at ligestillingsorganer har ret til at handle i retssager i administrative og civile sager vedr. gennemførelsen af princippet om ligebehandling som fastsat i direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF, jf. stk. 2-5, uden at dette berører de nationale regler om antagelse af søgsmål til realitetsbehandling.
- 2) Retten til at handle i retssager skal omfatte:
 - (a) ligestillingsorganets ret til at optræde som part i sager om fuldbyrdelse eller domstolsprøvelse af en afgørelse, der er truffet i henhold til artikel 8, stk. 4
 - (b) ligestillingsorganets ret til at fremsætte bemærkninger til domstolen som amicus curiae
 - (c) ligestillingsorganets ret til at anlægge eller deltage i retssager på vegne af eller til støtte for et eller flere ofre; i så tilfælde er ofrenes godkendelse påkrævet.
- 3) Medlemslandene skal sikre, at ligestillingsorganet kan anlægge retssager i eget navn, navnlig mhp. at imødegå strukturel og systematisk forskelsbehandling i sager, der udvælges af ligestillingsorganet på grund af deres antal, alvor eller behov for juridisk afklaring.

- 4) Med undtagelse af de sager, der er omhandlet i stk. 2, litra a) og b), skal medlemslandene sikre, at ligestillingsorganet ikke fremlægger bevismateriale i retten, som det har opnået ved udøvelsen af beføjelser i henhold til artikel 8, stk. 3.
 - 5) Medlemslandene skal sikre, at undersøgelser i henhold til artikel 8, stk. 2 og 4, ikke indledes eller fortsættes, mens der verserer en retssag om samme sag.
- *Artikel 10: retssikkerhedsgarantier*. Medlemslandene skal sikre, at de involverede fysiske og juridiske personers ret til forsvar beskyttes behørigt i de procedurer, der er omhandlet i artikel 6, 7, 8 og 9. Medlemslandene skal sikre, at ligestillingsorganerne garanterer vidner og whistleblowere samt så vidt muligt klagere fortrolighed.

De afgørelser, der er omhandlet i artikel 8, stk. 4, kan prøves ved domstolene i overensstemmelse national ret.

- *Artikel 11: adgang, tilgængelighed og tilpasninger i rimeligt omfang. Medlemslande skal sikre:*
 1. lige adgang til ligestillingsorganernes tjenester og publikationer – og at der ikke er nogen hindringer for at indgive klager.
 2. at ligestillingsorganerne yder alle deres tjenester gratis til klagere i hele deres område
 3. tilgængelighed og tilpasninger for personer med handicap for at garantere dem lige adgang til ligestillingsorganers tjenester og aktiviteter.
- *Artikel 12: samarbejde*. Medlemslandene skal sikre, at ligestillingsorganerne har indført mekanismer til at samarbejde med andre ligestillingsorganer i landet og med relevante offentlige og private enheder, herunder civilsamfundsorganisationer, på nationalt, regionalt og lokalt plan samt i andre medlemslande og på EU-plan og internationalt plan.
- *Artikel 13: høring*. Medlemslandene skal indføre gennemsigtige procedurer for at sikre, at regeringen og andre offentlige institutioner rettidigt hører ligestillingsorganerne om lovgivning, politik, procedurer, programmer og praksis vedr. de rettigheder og forpligtelser, der følger af direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF.

De sikrer, at ligestillingsorganerne har ret til at fremsætte henstillinger om disse spørgsmål, til at offentliggøre dem og til at kræve feedback fra de berørte myndigheder.

- *Artikel 14: dataindsamling og adgangen til ligestillingsdata*. Medlemslandene skal sikre, at:
 1. ligestillingsorganerne indsamler data om deres aktiviteter mhp. at udarbejde de rapporter, der er omhandlet i artikel 15, litra b) og c).

2. dataet opdeles efter de grunde og områder, der er omfattet af direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF, og i overensstemmelse med de indikatorer, der er omhandlet i artikel 16. Personoplysninger anonymiseres eller, hvis det ikke er muligt, pseudonymiseres.
 3. ligestillingsorganerne kan få adgang til statistikker vedr. de rettigheder og forpligtelser, der følger af direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF, som indsamles af offentlige og private enheder, herunder offentlige myndigheder, fagforeninger, virksomheder og civilsamfundsorganisationer, hvis de finder, at sådanne statistikker er nødvendige for at foretage en samlet vurdering af situationen mht. forskelsbehandling i medlemslandet og for at udarbejde den rapport, der er omhandlet i artikel 15, litra c).
 4. ligestillingsorganerne kan fremsætte henstillinger om, hvilke data der skal indsamles ifm. de rettigheder og forpligtelser, der følger af direktiv 79/7/EØF, 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2004/113/EF, til offentlige og private enheder, herunder offentlige myndigheder, fagforeninger, virksomheder og civilsamfundsorganisationer. Medlemslandene giver også ligestillingsorganerne mulighed for at spille en koordinerende rolle i indsamlingen af ligestillingsdata.
 5. ligestillingsorganerne kan gennemføre uafhængige undersøgelser vedr. forskelsbehandling.
- *Artikel 15: rapporter og strategisk planlægning.* Medlemslandene skal sikre, at ligestillingsorganerne:
 - a) vedtager et flerårigt program med deres prioriteter og kommende aktiviteter, herunder den strategi, der er omhandlet i artikel 5, litra b)
 - b) udarbejder og offentliggør en årlig aktivitetsrapport, der omhandler deres årlige budget, personale og regnskab
 - c) offentliggør en rapport med henstillinger mindst hvert fjerde år om situationen med hensyn til ligebehandling og forskelsbehandling, herunder potentielle strukturelle spørgsmål, i deres medlemsland.
 - *Artikel 16: overvågning.*
 1. Kommissionen skal ved en gennemførelsesretsakt opstille en liste over fælles indikatorer til måling af de praktiske virkninger af direktivet. Indikatorerne skal dække ligestillingsorganernes ressourcer, uafhængige funktion, aktiviteter og effektivitet samt udviklingen i deres mandat, beføjelser eller struktur og sikre, at de data, der indsamles på nationalt plan, er sammenlignelige, objektive og pålidelige.
 2. Senest [*fem år efter gennemførelsesdatoen*] og derefter hvert femte år skal medlemslandene forelægge Kommissionen alle relevante oplysninger om direktivets anvendelse og praktiske virkning – under hensyntagen til de rapporter ligestillingsorganerne udarbejder i henhold til artikel 15, litra b) og c).

3. Kommissionen skal udarbejde en rapport om anvendelsen og virkningerne af direktivet på grundlag af oplysningerne fra medlemslandene og relevant data indsamlet på EU-plan, navnlig fra Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder og Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder.
- *Artikel 17: minimumskrav.*
 1. Medlemslandene kan indføre eller opretholde bestemmelser, der er gunstigere end de minimumskrav, der er fastsat i direktivet.
 2. Gennemførelsen af direktivet må ikke forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemslandene mod forskelsbehandling i de anliggender, der er omfattet af dette direktiv.
 - *Artikel 18: behandling af personoplysninger.*
 1. Medlemslandene skal sikre, at ligestillingsorganer kun indsamler personoplysninger, hvis det er nødvendigt for udførelsen af en opgave i henhold til dette direktiv.
 2. Medlemslandene skal sikre, at der er foranstaltninger til at beskytte den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, når ligestillingsorganerne behandler særlige kategorier af personoplysninger, navnlig oplysninger om race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap eller seksuel orientering.
 - *Artikel 19* fastsætter, at artikel 13 i direktiv 2000/43/EF og artikel 12 i direktiv 2004/113/EF udgår. Henvisninger til organer til fremme af ligebehandling' i disse artikler gælder som henvisninger til de ligestillingsorganer i dette direktiv.
 - *Artikel 20* fastsætter, at direktiverne skal gennemføres 18 måneder efter direktivernes ikrafttræden
 - *Artikel 21* fastsætter, at direktiverne træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.
 - *Artikel 22* fastsætter, at direktiverne er rettet til medlemslandene.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Der foreligger endnu ikke en udtalelse fra Europa-Parlamentet.

Kommissionen har i forslaget henvist til, at både Europa-Parlamentet og Rådet har udtrykt støtte til at implementere nye regler for at styrke ligestillingsorganerne.

5. Nærhedsprincippet- og proportionalitetsprincippet

5.1 Nærhedsprincippet

Kommissionen anfører om nærhedsprincippet, at ligestilling og ikke-diskrimination er fundamentale EU-værdier, som er traktatfæstet i (TEUF) og beskyttet af EU's Charter for Grundlæggende rettigheder artikel 21 og 23.

Det fremsatte initiativ reviderer eksisterende lovgivning, og der introduceres derfor ikke lovgivning på et nyt område. Kommissionen anfører, at der allerede er fælles enighed om, at en EU-indsats er nødvendig og i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Kommissionen ser behov for en EU-indsats med henblik på at sikre et ensartet beskyttelsesniveau i hele EU. Kommissionen gør opmærksom på, at forslaget er baseret på en minimal harmonisering, som giver mulighed for, at medlemslandene kan fastsætte højere standarder.

Endelig anfører Kommissionen, at fælles minimumsstandarder er nødvendige for det indre markeds funktion. I forbindelse med den frie bevægelighed for personer er det vigtigt at garantere den grundlæggende ret til ikkeforskelsbehandling på en ensartet måde i hele EU og sikre adgang til beskyttelse mod forskelsbehandling og til retsmidler i alle medlemsstater.

Generelt finder regeringen ikke grundlag for at tilsidesætte Kommissionens vurdering af nærhedsprincippet, herunder at der er tale om håndhævelse af eksisterende retsprincipper på EU-plan, og at målet om ensartet anvendelse og håndhævelse i EU nødvendiggør bindende regler i direktivform.

5.2 Proportionalitetsprincippet

Kommissionen anfører om proportionalitetsprincippet, at de eksisterende lovgivningsmæssige foranstaltninger og henstillingen fra 2018 ikke er tilstrækkelige til at tackle de udfordringer, som ligestillingsorganerne står over for, med hensyn til at sikre gennemførelsen og håndhævelse af EU-retten om bekæmpelse af ulige behandling og forskelsbehandling og øget forebyggelse.

Dette skyldes medlemslandene store råderum med hensyn til, hvordan de skal anvende bestemmelserne og henstillingens ikke-bindende karakter. Der ses derfor behov for at vedtage supplerende lovgivning på området.

Med forslaget ønsker Kommissionen at hæve minimumsstandarderne for ligestillingsorganerne, for derved at hæve beskyttelsesniveauet i medlemslandene. Dette forventes at have en betydelig positiv indvirkning på situationen for (potentielle) ofre for forskelsbehandling.

Kommissionen anfører, at forslaget fuldt ud respekterer medlemsstaternes kompetencer og procesautonomi⁶ og overlader det til dem at beslutte, hvordan de

⁶ Mange foranstaltninger skal gennemføres i overensstemmelse med national ret, og der fremsættes ikke forslag til bestemte foranstaltninger for at respektere medlemsstaternes procesautonomi, f.eks. krav om, at ligestillingsorganer kan vedtage bindende afgørelser.

foreslåede foranstaltninger skal gennemføres, og der fastsættes gunstigere standarder for ligestillingsorganernes funktion.

Regeringen finder ikke grund til at tilsidesætte Kommissionens vurdering af, at proportionalitetsprincippet er overholdt.

6. Gældende dansk ret

Institut for Menneskerettigheder er nedsat ved lov og udpeget til Danmarks nationale ligebehandlingsorgan i overensstemmelse med artikel 20 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv 2006/54/EF.

Ligebehandlingsnævnet er en uafhængig klageinstans, der vederlagsfrit behandler klager vedr. forskelsbehandling både inden for og uden for arbejdsmarkedet og som afsiger bindende juridiske afgørelser. Ligebehandlingsnævnet er nedsat ved lov.

6.1 Lov om Institut for Menneskerettigheder

Institut for Menneskerettigheder varetager mandatet som Danmarks ligebehandlingsorgan indenfor køn, race og etnisk oprindelse. Instituttets mandat som ligebehandlingsorgan er reguleret i lov om Institut for Menneskerettigheder. Det følger af lovens § 2, stk. 2, at instituttet skal fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race eller etnisk oprindelse, herunder ved at:

1. bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
2. foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og
3. offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Derudover overvåger, fremmer og beskytter afdelingen gennemførelsen af FN's Konvention om Rettigheder for Personer med Handicap.

I relation til at bistå ofre for forskelsbehandling har instituttet etableret en ligebehandlingsrådgivning, som man kan kontakte og modtage rådgivning og bistand, hvis man føler sig udsat for diskrimination på grund af handicap, køn, seksualitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, kønsidentitet, alder, religion, race eller etniske oprindelse.

Dertil har instituttet mulighed for at indbringe sager for Ligebehandlingsnævnet på vegne af borgerne samt til at indbringe principielle sager i eget navn om diskrimination af alle beskyttede grunde til Ligebehandlingsnævnet. Det følger af lov om ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 7.

Instituttet offentliggør løbende rapporter indenfor ligebehandlingsområdet, der blandt andet skal bruges til at øge bevidstheden om diskrimination samt til at mindske risikoen for diskrimination. Dertil danner rapporterne grundlag for konkrete

henstillinger til Folketinget, regeringen og øvrige myndigheder. Institutet udarbejder i den forbindelse cirka 150 juridiske hørings svar om året til Folketinget med anbefalinger til, hvordan lovgivningen kan leve op til menneskerettighederne.

6.2 Lov om Ligebehandlingsnævnet

Lov om Ligebehandlingsnævnet regulerer nævnets kompetence, organisering og klagebehandling.

Ligebehandlingsnævnet består af en formand, to næstformænd og ni øvrige medlemmer, jf. lovens § 3. Det er et krav, at nævnets medlemmer er uafhængige af den myndighed, der indstiller og udpeger dem jf. § 3, stk. 3.

Det fremgår af lovens § 1, stk. 1, at Ligebehandlingsnævnet behandler klagesager om forskelsbehandling på baggrund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristik, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Ligebehandlingsnævnet kan alene tage stilling til spørgsmål om anvendelse og fortolkning af den lovgivning mv., som er omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde, der fremgår af lovens § 1, stk. 2-7.

Derudover kan Ligebehandlingsnævnet behandle sager om overtrædelse af overenskomstbrud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, hvis lønmodtageren kan godtgøre, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Dette fremgår af lovens § 1, stk. 7.

Formålet med denne bestemmelse er at sikre, at personer, der anser sig for forskelsbehandlet på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, kan få behandlet en sag ved Ligebehandlingsnævnet, når sagen ikke vil blive behandlet fagretligt. Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at behandle sager, der kan behandles i det fagretlige system, når en fagforening faktisk ønsker at føre sagen fagretligt.

Det følger af lovens § 1, stk. 8, at der er krav om retlig interesse i sagen, før Ligebehandlingsnævnet kan behandle klagen.

Det følger af lovens § 5, stk. 1, at Ankestyrelsen stiller sekretariat til rådighed for nævnet, som forbereder nævnets behandling af klager. Nævnet behandler klagerne på skriftligt grundlag, jf. § 5, stk. 2. Det indebærer bl.a., at Ligebehandlingsnævnet ikke kan foranstalte andre former for bevisførelse end skriftlig bevisførelse, herunder ikke afgivelse af parts- og vidneforklaringer og besigtigelse af virksomhed, ligesom parterne ikke må være til stede på møderne, hvor klagen behandles.

Det følger videre af lovens § 2, at Ligebehandlingsnævnet kan tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, i det omfang det følger af de love og kollektive overenskomster, der er nævnt i lovens § 1, stk. 2-7.

Omkostninger ved Ligebehandlingsnævnets sagsbehandling afholdes af nævnet. Nævnsbehandlingen er således gratis for parterne. Nævnet kan heller ikke pålægge en tabende part at godtgøre modpartens eventuelle omkostninger i forbindelse med sagen, f.eks. til advokat.

Det følger af lovens § 9, at Ligebehandlingsnævnets afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed. Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres i anonymiseret form, hvor begrundelsen for afgørelsen skal fremgå. Er en beslutning ikke enstemmig, skal dette ligeledes fremgå af afgørelsen.

7. Konsekvenser

7.1 Lovgivningsmæssige konsekvenser

Direktivforslagene vil få lovgivningsmæssige konsekvenser, særligt fordi der formodentlig vil skulle ske ændringer i lov om Institut for Menneskerettigheder og eventuelt i lov om Ligebehandlingsnævnet. Behovet for ændringer vil dog i høj grad afhænge af forhandlingerne og særligt fortolkningen af bestemmelserne hvad angår muligheden for at bevare den eksisterende kompetencefordeling mellem de to organer. Det bemærkes dog, at Danmark vurderes allerede i vidt omfang at leve op til formålet med direktivforslagene særligt i kraft af de to organers arbejde og opgaver

Af potentielle ændringer kan dog fremhæves:

- Direktivforslagene udvider ligestillingsorganernes mandat til også at omfatte grundene religion eller tro, handicap, alder og seksuel orientering inden for arbejdsmarkedet. Hidtil har mandatet i direktiverne været afgrænset til køn, race og etnisk oprindelse, selvom Institut for Menneskerettigheder allerede i dag udarbejder analyser mv. om LGBTI+ og handicap.
- Ligestillingsorganernes mandat til at kunne anlægge retssager i eget navn udvides i direktivforslagene, jf. art. 9, stk. 3. I dag er det kun været muligt for Institut for Menneskerettigheder af egen drift at indbringe principielle sager for Ligebehandlingsnævnet.
- Regeringen er generelt opmærksom på, at artikel 9 i direktivforslagene indeholder elementer som er ukendte for dansk retspleje og vil afsøge dette nærmere.
- Efter art. 5 i direktivforslagene skal ligestillingsorganerne engagere sig i forebyggelse af forskelsbehandling, herunder ved bl.a. at tilbyde uddannelse og vejledning til offentlige og private virksomheder og vedtage en strategi, der fastsætter, hvordan de vil indgå i offentlig dialog mv. Krav om uddannelse og vejledning til offentlige og private virksomheder vil potentielt være nye aktiviteter for Institut for Menneskerettigheder.
- Af art. 13 i direktivforslagene fremgår det, at ”regeringen og andre offentlige institutioner” skal høre ligebehandlingsorganet om ”lovgivning, politik, procedurer, programmer og praksis vedrørende de rettigheder og forpligtelser, der følger af EU’s ligebehandlingsdirektiver. Bestemmelsen er meget bredt formuleret, idet den potentielt omfatter alle offentlige institutioner og mange forskellige forhold, der skal høres over.

- Fsva. dataindsamling fremgår det af art. 14 i direktivforslagene, at ligestillingsorganerne skal have en aktiv rolle i dataindsamlingen, og at de skal have adgang til statistikker af relevans for forskelsbehandling indsamlet af offentlige og private enheder. Om dette nødvendiggør nye tiltag eller lovændringer i en dansk kontekst, er uklart.

7.2 Økonomiske konsekvenser og konsekvenser for erhvervslivet

Statsfinansielle konsekvenser

Forslagene kan medføre statsfinansielle konsekvenser som følge af administrative konsekvenser for Institut for Menneskerettigheder svarende til op mod to årsværk (ca. 1,6 mio. kr.). Direktivforslagene udvider ligebehandlingsorganernes mandat til også at omfatte grundene religion eller tro, handicap, alder og seksuel orientering inden for arbejdsmarkedet (hvor mandatet hidtil har været afgrænset til køn, race og etnisk oprindelse). Instituttet udgiver allerede i dag rapporter og analyser om handicap og LGBT+, men må forventes at skulle øge sit arbejde med analyser mv. på områderne religion eller tro og alder som følge af direktiverne. Dertil kommer, at hvis ligebehandlingsorganernes mandat udvides til at kunne anlægge retssager i eget navn, jf. art. 9, stk. 3, vil staten skulle bære sagens omkostninger ved domstolene på samme måde, som sager indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Derudover kan der være merudgifter forbundet med, at ligestillingsorganer skal tilbyde uddannelse og vejledning til offentlige og private virksomheder samt vedtage en strategi om, hvordan de vil gå i offentlig dialog og kommunikere med grupper i risiko for forskelsbehandling (art. 5); at regeringen og andre offentlige institutioner rettidigt hører ligestillingsorganerne om lovgivning, politik, procedurer, programmer og praksis vedr. rettigheder og forpligtelser i EU's ligestillingsdirektiver (art. 13); og at ligestillingsorganerne skal have en mere aktiv rolle i dataindsamlingen (art. 14). Rækkevidden af disse potentielt nye bestemmelser er uklar, hvorfor det skal afklares, hvorvidt Institut for Menneskerettigheder eller andre nationale organer varetager opgaverne med f.eks. dataindsamling.

Det bemærkes, at udgifter som følge af EU-retsakter, der medfører statslige merudgifter, skal afholdes inden for eksisterende bevillinger, jf. budgetvejledningens bestemmelser herom.

Erhvervsøkonomiske konsekvenser

Forslagene forventes ikke at have erhvervsøkonomiske konsekvenser.

8. Høring

Kommissionens forslag er den 8. december 2022 sendt i høring hos EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold. Der er modtaget høringssvar fra FH, DA, KL og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Høringssvar er vedlagt og gennemgås her i hovedtræk:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

FH er overordnet set positiv over for at ligebehandlingsorganernes arbejde med at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling. FH finder det dog afgørende, at Ligebehandlingsnævnets og Institut for Menneskerettigheders kompetencer i forhold til at behandle og føre sager, der vedrører det overenskomstdækkede arbejdsmarked, ikke udvides eller styrkes yderligere.

FH har følgende hovedsynspunkter:

- Den fagretlige behandling af sager skal fortsat have forrang for behandling i Ligebehandlingsnævnet og ved civile domstole. Det er afgørende at ligestillingsorganerne fortsat kun kan behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, hvis lønmodtageren godtgør, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Dette forbehold bør også gælde ift. ligestillingsorganernes ret til at føre retssager på vegne af lønmodtagere ved de civile domstole.
- Direktiverne skal respektere parternes autonomi og den danske model på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedets parter er helt centrale i arbejdet med at fremme ligebehandling og forebygge forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Det er kritisabelt at respekten for parternes autonomi og national praksis ikke nævnes i direktivforslagene.
- Ligebehandlingsorganerne bør have de nødvendige ressourcer til at varetage opgaven med at fremme, evaluere og overvåge ligebehandling i Danmark. FH understreger, at Institut for Menneskerettigheder bidrager med vigtige perspektiver og ny viden om ligestilling og forskelsbehandling i samfundet, herunder også på arbejdsmarkedet. Fagbevægelsens ligestillingsindsats har gavn af de undersøgelser, som instituttet laver løbende og oplever, at de leverer saglig og kompetent rådgivning.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

DA finder, at ligestillingsorganerne i Danmark har en væsentlig opgave med at sikre opmærksomhed om ligestillingstemaerne og med at oplyse om væsentlige udviklingstræk på ligestillingsområdet.

DA er enig i, at det er en forudsætning for velfungerende ligestillingsorganer, at de har tilstrækkelige midler og ressourcer til at udføre deres opgaver. Dette er efter DA's opfattelse ikke en aktuell udfordring i dansk sammenhæng. DA anerkender samtidig, at det kan være en udfordring at sikre tilstrækkelige ressourcer og at der derfor kan være et behov for at adressere dette på EU-plan. Det er samtidig vigtigt, at medlemsstaterne fortsat har kompetence til at indrette ligestillingsorganernes arbejde og deres indbyrdes kompetencer.

DA vurderer umiddelbart, at Danmark vil leve op til en række af kravene i direktiverne i kraft af de eksisterende strukturer. I forhold til dataindsamling mv. er der behov for at afklare, om Danmarks Statistik varetager de krav, der følger af direktivet.

DA har en række generelle anbefalinger, som primært relaterer sig til artikel 5-10 i direktivforslagene:

- DA finder det centralt, at ligestillingsorganerne både er og opleves som objektive og uafhængige i forhold til deres adkomst til at behandle sager/klager over forskelsbehandling. Adgangen til at behandle klager og til at rejse sager ved domstolene samtidig med adgang til at komme med forslag om forebyggelse og håndtering af forskelsbehandling forekommer at være indbyrdes modstridende opgaver. Ligeledes synes opgaven med at bistå ofre for forskelsbehandling synes uforenelig med en kompetence til at behandle konkrete klager.
- DA mener, at artikel 2 bør fastholdes i den foreslåede form for at sikre, at det er op til medlemslandene at afgøre antallet af ligestillingsorganer samt deres indbyrdes kompetencer. Det er desuden vigtigt, at rets sikkerhedsgarantier ikke kan betvivles.
- DA finder det uklart, om direktivforslagene pålægger medlemsstaterne at etablere egentlige klageinstanser (artikel 8). DA finder, at det fortsat bør være op til medlemsstaterne selv at beslutte, om de vil oprette klageinstanser, og hvilke kompetencer sådanne skal have.
- Endvidere bør det efter DA's opfattelse sikres, at andres rettigheder – herunder arbejdsmarkedets parter adgang til at føre sager - respekteres i overensstemmelse med det, der gælder nationalt, og som er sikret via bl.a. artikel 7 i direktiv 2000/43/EU.
- DA påpeger, at artikel 9 om ligestillingsorganers adgang til at handle i retssager kan forekomme uforenelig med kompetencen til at behandle konkrete sager og facilitere forligsmæssige løsninger, som foreslået i artikel 7 og 8.
- I forhold til artikel 9, stk. 3, bemærker DA, at det uafhængige organ for ligebehandling i Danmark (IMR) har kompetence til at rejse sager af principiel karakter i Ligebehandlingsnævnet. Dette bør være tilstrækkeligt til at leve op til direktivets krav om adgang til at rejse retssager om forskelsbehandling af strukturel karakter.
- For så vidt angår dataindsamling, jf. forslagernes artikel 14, bemærker DA, at bestemmelsen ikke må medføre nye pligter for virksomhederne til at indsamle oplysninger eller data. DA finder det uhensigtsmæssigt, at ligestillingsorganerne skal kunne fremsætte henstillinger om behov for data.
- Endelig bemærkes, at det kan give anledning til udfordringer i forhandlingsprocessen, at direktivforslagene har forskellige hjemmelsgrundlag.
- For DA er det afgørende, at direktivforslag 2022/400 om minimumsstandarder for ligestillingsorganer på kønsligestillingsområdet ikke bliver brugt som løftestang i forhandlingerne om direktivforslaget om ligestillingsorganer for de øvrige diskriminationskriterier. Såfremt der er opbakning til at indføre en EU-retslig pligt til at oprette ligestillingsorganer, som vedrører diskriminationskriterierne i direktiv 2000/78, er DA enig i, at der bør være fælles standarder for ligestillingsorganerne.
- Afslutningsvist finder DA, at fristen for implementering på 18 måneder er alt for kort.

Kommunernes Landsforening (KL)

Kommunernes Landsforening bemærker, at en del af de opgaver og beføjelser, som med direktivforslagene tiltænkes pålagt de nationale ligestillingsorganer, allerede bliver varetaget af Ligebehandlingsnævnet og ikke af Institut for Menneskerettigheder. KL anser det uhensigtsmæssigt, hvis Institut for Menneskerettigheder og Ligebehandlingsnævnet fremtidigt skal have parallelle kompetencer.

Det fremstår efter KL's opfattelse uklart, om art. 8, stk. 1, medfører en pligt for medlemsstaterne til at gøre det muligt for ligestillingsorganer at undersøge individuelle sager på eget initiativ, eller om medlemsstaterne kan vælge alene at give ligestillingsorganer kompetence til at undersøge individuelle sager på grundlag af en klage. KL bemærker, at det vil kræve grundige analyser og overvejelser om hensigtsmæssigheden heraf, hvis der i dansk ret skal indføres mulighed for, at fx Ligebehandlingsnævnet kan tage individuelle sager op af egen drift.

Derudover efterspørger KL en inddragelse af Justitsministeriet i vurderingen af, om art. 9, stk. 2, litra b kræver en indførelse af et nyt instrument i den danske retspleje ift. kravet om at ligestillingsorganer skal have ret til at fremsætte bemærkninger til domstolen som *amicus curiae*.

Afslutningsvis bemærker KL i relation til kravet om fortrolighed, som er beskrevet i art. 10, pkt. 2, at såfremt en kommune skal kommentere på en konkret klage over forskelsbehandling, er det centralt at kommunen kender klagerens identitet.

Medarbejder- og kompetencestyrelsen

Medarbejder- og kompetencestyrelsen bakker op om direktivforslagenes formål om at styrke retten til lighed og retten til ikke-forskelsbehandling på tværs af EU gennem bindende standarder for ligestillingsorganer i Unionen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen noterer, at det af direktivforslagene artikel 6-9 fremgår, at ligestillingsorganet (Institut for Menneskerettigheder) vil blive tildelt kompetence til at kunne behandle sager om diskrimination med hensyn beskæftigelse, herunder at træffe afgørelser, indgå forlig, og potentielt indgå som part ved efterfølgende prøvelse ved de civile domstole. Styrelsen bemærker, at ovenstående funktion i dansk ret allerede varetages af Ligebehandlingsnævnet.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen anbefaler derfor, at det afklares, om ovenstående funktioner i forbindelse med en eventuel implementering af direktivforslagene påtænkes forenet med Ligebehandlingsnævnet, eller om der vil blive oprettet et nyt tvistløsningsorgan.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Overordnet hilser mange medlemslande forslagene velkomment. Et flertal af lande har som deres væsentligste bekymring aktivt arbejdet for at bløde op ift. forslagernes detaljeringsgrad og manglende fleksibilitet i forhold til nationale systemer, herunder nationale administrative, juridiske, finanspolitiske og civilretlige systemer.

Det svenske formandskab har været lydhør over for medlemslandenes bekymringer og ønsker til justeringer i så henseende. Under forhandlingerne er der derfor gjort

betydelige fremskridt for at reducere forslagernes detaljeringsgrad samt øge fleksibiliteten over for forskellige nationale systemer. Det gælder blandt andet ligestillingsorganers ret til at anlægge og føre sager, som kompromisteksten tydeliggør skal være i overensstemmelse med national lov og praksis.

Rådet ventes således at kunne nå til enighed om større respekt for arbejdsmarkedets parter rolle samt større fleksibilitet over for forskellige indretninger af ligestillingsorganer og forskellige nationale regler om civilretlige processer. På den baggrund vurderes et kvalificeret flertal af medlemslandene at kunne støtte direktivforslagene. Om der kan opnås enstemmig enighed om det direktivforslag, der kræver enstemmighed, står pt. ikke klart.

Ift. den videre proces med vedtagelse af de endelige direktivforslag kan desuden fremhæves, at der i Rådet ikke er endelig afklaring af, hvordan man skal håndtere den særlige situation med to forskellige beslutningsprocedurer henset til de to forskellige hjemmelsgrundlag for forslagene. Dette skal håndteres i forhandlingernes slutfase.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen hilser Kommissionens initiativ velkomment. Respekt for ligebehandling og bekæmpelse af forskelsbehandling er vigtige danske prioriteter. Regeringen støtter derfor initiativets formål om at skabe en stærkere ramme til at fremme ligebehandling i EU og om at styrke håndhævelsen af EU-retten om ligebehandling og anti-diskrimination.

Regeringen arbejder for, at direktivforslagene indeholder fleksibilitet og respekterer forskellige arbejdsmarkedsmodeller og forskellige juridiske og administrative systemer. Danmark har et velfungerende system til at håndhæve EU's ligebehandlingslovgivning, og de fleste af opgaverne som følger af direktivforslagene varetages allerede i dag af Ligebehandlingsnævnet og Institut for Menneskerettigheder (Danmarks nuværende ligestillingsorgan). Det er vigtigt for regeringen at sikre, at direktivforslagene gør det muligt for medlemslandene selv at indrette deres nationale systemer, herunder afgøre antallet af ligestillingsorganer og kompetencefordelingen mellem dem. Forslagene skal desuden respektere det danske fagretlige system, som håndterer sager vedr. fortolkning af og brud på kollektive overenskomster. Styrkelsen af ligestillingsorganernes rolle må ikke kunne udfordre dette system.

Regeringens vurdering er, at Danmark lever op til størstedelen af bestemmelserne i forslagene. Ikke desto mindre ses en værdi i at sikre, at ligestillingsorganer i hele EU styrkes. Hertil kommer, at der under forhandlingerne i Rådet er gjort betydelige fremskridt for at reducere forslagernes detaljeringsgrad samt øge fleksibiliteten over for forskellige nationale systemer.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

De to grund- og nærhedsnotater om forslagene til direktiver om bindende standarder for ligestillingsorganer blev oversendt til Folketingets Europaudvalg den 30. januar 2023.

