



Folketingets Udlændinge- og Integrationsudvalg
lov@ft.dk

Peter Skaarup (DD)
Peter.Skaarup@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2024 - 3285
20. juni 2024

Folketingets Udlændinge- og Integrationsudvalg har i brev af 31. maj 2024 stillet følgende spørgsmål nr. 462 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Peter Skaarup (DD).

Spørgsmål nr. 462:

”Vil ministeren redegøre for, hvorvidt det er lovligt, at medarbejdere af et bestemt køn såsom livreddere, pedeller eller kioskmedarbejdere ikke må være på arbejde i kommunale svømmeanlæg i forbindelse med, at de udlånes til foreninger, som arrangerer kønsopdelt svømning?”

Svar:

Jeg skal indledningsvis oplyse, at jeg som beskæftigelsesminister alene har mulighed for at forholde mig til den lovgivning, som henhører under Beskæftigelsesministeriets ressort.

Under Beskæftigelsesministeriets ressort hører bl.a. ligestillingsloven og forskelsbehandlingsloven. Jeg kan mere generelt – og uden at gå ind i konkrete sager – oplyse, at det følger af ligestillingsloven, at der ikke må finde forskelsbehandling sted på grund af køn. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal således behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Der foreligger efter ligestillingsloven direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det følger også af ligestillingsloven, at der ikke ved annoncering må angives, at der til ansættelse søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Helt uden for ligestillingslovens anvendelsesområde falder dog udførelse af arbejde, der efter sin natur må udføres af en person af et bestemt køn. Lovbemærk-

ningerne til den oprindelige ligebehandlingslov fra 1978 nævner som konkret eksempel herpå badepersonale, der skal kunne opholde sig i omklædningsfaciliteter, der er indrettet efter køn.

En medarbejder eller en jobansøger, der måtte opleve at blive forskelsbehandlet pga. køn, f.eks. i forbindelse med, at en arbejdsgiver arrangerer kønsopdelt svømning, kan få prøvet sin sag enten ved Ligebehandlingsnævnet eller ved domstolene, der i konkrete tilfælde kan vurdere, hvorvidt der er sket forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister