



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Tlf. 72 20 50 00
E-mail bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 12. november 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 25 (AMU alm. del), som hermed besvares.

December 2008

Sagsnr. 2008-0005093

Spørgsmål nr. 25:

”Ministeren bedes sende udvalget en redegørelse for, hvordan lovgivningen i Sverige og Norge er indrettet i forhold til at imødegå diskrimination af transseksuelle m.v. på arbejdsmarkedet. I forlængelse heraf ønskes også oplysninger om lovgivningen i de øvrige europæiske lande, der er længst fremme på dette område.”

Endeligt svar:

Beskæftigelsesministeriet har via Udenrigsministeriet bedt de danske ambassader i Sverige og Norge være behjælpelig med at indhente oplysninger om lovgivningen dér:

Sverige

Den danske Ambassade i Sverige har indhentet følgende oplysninger om den svenske lovgivning fra Integration-och Jämställdhetsdepartementet:

”Pr. 1. januar 2009 træder en ny lov mod forskelsbehandling i kraft i Sverige.

Denne lov går videre end det nuværende EU-direktiv på området, navnlig ved at den yder samme beskyttelse mod alle former for forskelsbehandling med undtagelse af alder. Alene på aldersområdet svarer beskyttelsen til EU-direktivets krav.

Den nye svenske lov giver dermed også udvidet beskyttelse mod forskelsbehandling ved kønsoverskridende identitet. Loven indeholder også krav til forebyggende arbejde mod forskelsbehandling på beskæftigelses- og uddannelsesområdet. Områder hvor EU-direktivet ikke har aktive foranstaltninger. Disse foranstaltninger er i EU-direktivet begrænset til diskriminering angående køn, etnicitet og religion.

Den nye lov mod forskelsbehandling adskiller sig fra den nuværende svenske lovgivning på følgende områder:

Flere områder er blevet omfattet af foranstaltninger mod diskrimination. De vigtigste eksempler her er et konkret forbud mod diskriminering som alle offentligt ansatte med kontakt til offentligheden er blevet pålagt. Et andet eksempel er forbud mod diskriminering under værnepligten. Af andre eksempler på beskæftigel-

sesområdet kan nævnes at vikarer og praktikanter får samme beskyttelse som fastansatte medarbejdere.

Derudover er der indført to nye områder i loven: Diskrimination p.g.a. alder samt kønsoverskridende identitet (transseksualitet).

I den nye lov er der ligeledes indført en ny sanktionsmulighed, hvorved det i højere grad bliver muligt at afsige dom om erstatning i tilfælde af diskrimination. Det umiddelbare formål er at forhøje omkostningerne ved diskriminering. Håbet er således at der vil ske en stigning i de tilkendte skadeserstatninger.

Endelig slås Sveriges fire diskriminationsombudsinstitutioner sammen til en (Ombudsmand mod etnisk diskriminering(DO), Ombudsmanden for ligestilling (Jämo), Handikapombudsmanden (HO), samt Ombudsmanden mod diskriminering pga. Seksuel Tilbøjelighed (HomO). Forhåbningen er at det vil føre til en styrkelse og mere ensartet sagsbehandling.

I de svenske (og danske medier) har der særligt været fokus på at Sverige pr. 1. januar 2009 fjerner seks forskellige seksuelle orienteringer fra sit diagnosesystem. Dermed vil f.eks. transvestisme ikke længere regnes under sygdomskoder, der kræver medicinsk behandling.

Den nye lovtekst kan læses på følgende link:

<http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2008:567.> ”

Norge

Den danske Ambassade i Norge har indhentet følgende oplysninger om den norske lovgivning fra Det Kongelige Barne- og Ligestillingsdepartementet:

”I følge arbeidsmiljøloven § 13-1 (4) gjelder likestillingsloven ved diskriminering på grunn av kjønn i arbeidslivet. I Norge anses diskriminering av transsekuelle som diskriminering på grunnlag av kjønn. Etter likestillingsloven er det ikke tillatt med direkte og indirekte diskriminering samt seksuell trakassering og trakassering på grunnlag av kjønn. Det er videre forbud mot gjengjeldelse samt instruks om handlinger i strid med loven. En transseksuell som mener seg utsatt for en handling eller unnløstelse i strid med likestillingsloven, kan kreve erstatning og oppreisning.

Ligestillings- og diskrimineringsombudet og Ligestillings- og diskrimineringsnemnda håndhever loven. Ombudet kan gi en uttalelse om hvorvidt et forhold er i strid med loven. Nemnda har kompetanse til å pålegge stansing eller retting mv. Sak om erstatning eller oppreisning må føres for de alminnelige domstolene.”

Europa i øvrigt

Hvad angår de øvrige EU-medlemslande, er der netop i 2008 offentliggjort en rapport fra Agenturet for Grundlæggende Rettigheder: ”Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part 1 – Legal Analysis”.

I rapportens kapitel 7 beskrives og analyseres retstilstanden for transsekuelle mv. (”Transgender issues”), se s. 123–138. Lovgivningen, der skal imødegå diskrimina-

tion på arbejdsmarkedet, har - som i Danmark – udgangspunkt i de fælles EU-retlige regler, herunder de retlige instansers fortolkning heraf.

Rapporten kan læses [her](#):

http://fra.europa.eu/fra/material/pub/comparativestudy/FRA_hdgso_part1_en.pdf

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen