



Børne- og Undervisningsudvalget
Christiansborg

Ligestillingsafdelingen

Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
Tlf. 3392 5000
Fax 3392 5547
E-mail uvm@uvm.dk
www.uvm.dk
CVR nr. 20453044

Svar på spørgsmål 254 (Alm. del):

09-06-2016

I brev af 20. maj 2016 har udvalget efter ønske fra Julie Skovsby (S) stillet mig følgende spørgsmål:

Spørgsmål 254:

”Vil ministeren redegøre for, hvilke juridiske bestemmelser der gør sig gældende i en situation, hvor en daginstitution, folkeskole, skolefritidsordning, fritidsklub, ungdomsuddannelse eller lignende enten ansætter eller tager en person i praktik, der af religiøse årsager ikke ønsker at give hånd til en person af det modsatte køn? Ministeren bedes særligt redegøre for bestemmelserne i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og lov om ligestilling af kvinder og mænd, og ministeren bedes indhente bemærkninger fra de ministre, som ministeren finder nødvendige for besvarelse af spørgsmålet.

Spørgsmålet ønskes besvaret, inden samrådet om BUU alm. del - samrådsspørgsmål AJ - AL afholdes.”

Svar:

Der rejses spørgsmål, som vedrører ansættelsesretlige forhold og forskelsbehandlingsloven, der omhandler beskyttelse for den enkelte mod at blive forskelsbehandlet i ansættelsessituationen på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Da disse områder hører under beskæftigelsesministerens ressortområde, er Beskæftigelsesministeriet blevet bedt om bidrag til besvarelsen. Beskæftigelsesministeren har oplyst følgende:

”Forskelsbehandlingsloven har til formål at forhindre forskelsbehandling på grund af konkrete kriterier, herunder religion eller tro på arbejdsmarkedet.

Det følger af forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, at forbuddet mod forskelsbehandling gælder ved ansættelse, under ansættelsen og ved afskedigelse.

Af forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 1 følger det, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling. Videre fremgår det af forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 2, at forbuddet mod forskelsbehandling tillige gælder enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i § 3, stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse. Det antages i retspraksis, at loven også finder anvendelse på praktikanter.

Loven forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1.

Direkte forskelsbehandling foreligger, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation, hvilket følger forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2.

Efter forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3 foreligger der indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Af ligebehandlingslovens § 4 følger det, at arbejdsgivere skal behandle deres mandlige og kvindelige ansatte lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Det er den enkelte arbejdsgiver, der har det overordnede ansvar for, at reglerne i lovgivningen bliver fulgt i forbindelse med ansættelse i institutioner m.v.

Det vil være op til Ligebehandlingsnævnet og domstolene at vurdere, om der i en given situation foreligger forskelsbehandling.”

Med hensyn til, hvorvidt en person, der ikke ønsker at give hånd til kvinder, kan blive ansat i daginstitution, folkeskole, skolefritidsordning, fritidsklub, ungdomsuddannelse eller lignende, kan jeg oplyse, at der ikke er fastsat særlige regler om dette i de love, som gælder for de forskellige institutioner. Institutionerne kan dog have særlige formål, som man selv-

følgelig må holde sig for øje, når man ansætter personale. Ved ansættelse af personale i en folkeskole må kommunalbestyrelsen fx vurdere, om en given ansøger har den nødvendige viden og de rette kompetencer til at bidrage til de lovfastsatte krav til pædagogisk indhold og kvalitet, herunder kravet om, at folkeskolens virke skal være præget af åndsfrihed, ligestemthed og demokrati.

I forhold til spørgsmålet vedrørende bestemmelserne i ligestillingsloven kan det oplyses, at ligestillingsloven vedrører området uden for arbejdsmarkedet og blandt andet gælder inden for offentlig forvaltning. Det betyder, at der i forvaltningen ikke må ske ulovlig forskelsbehandling på grund af køn. Det kan ydermere oplyses, at det af lovens formålsbestemmelse fremgår, at lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds ligestemthed. Undervisning er ikke omfattet af ligestillingslovens område, men den del af virksomheden, der vedrører det organisatoriske i forbindelse med drift af skolen, vil i visse tilfælde være omfattet.

Med venlig hilsen

Ellen Trane Nørby