



Forsikring & Pension

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6609-0037
27 MRS. 2007

BILAG

DOK. NR. 80

Vores ref. HVW/hes

Journalnr. 1.3.1.1-007

Deres ref.

Dato 23.03.2007

Høring om forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

F&P skal indledningsvist takke for muligheden for at afgive bemærkninger til udkastet til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

F&P har i den anledning følgende bemærkninger:

Generelt

F&P anerkender det politiske ønske om at etablere en administrativ klageadgang for borgerne, herunder også forsikrings- og pensionskunder, til at påklage usaglig forskelsbehandling på grund af køn, alder, oprindelse og seksuel orientering mv. inden for det administrative system. F&P ønsker med dette høringssvar at understrege, at der på forsikrings- og pensionsområdet i mange sammenhænge er et behov for at foretage en objektiv risikovurdering for at kunne fastsætte den rigtige pris og de rigtige vilkår for en given forsikring. Der er derfor saglige og legitime grunde til at forskel i køn, alder og helbred har indflydelse på de aktuarmæssige beregninger, og dermed på de forsikringer forskellige typer kunder får tilbudt. Som konsekvens af dette anbefaler F&P, at forslaget til lov om Klagenævnet for Ligebehandling i højere grad betoner nødvendigheden af sagkyndig viden i Klagenævnet for Ligebehandlings behandling af sager på dette område.

Saglig forskelsbehandling på baggrund af særligt køn, alder og helbred

Klagenævnet for Ligebehandling gives kompetence til at behandle klagesager efter bl.a. lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.. Disse love gælder som hovedregel for arbejdsmarkedspensioner og øvrige forsikringer i forbindelse med død, invaliditet og sygdom, der tegnes som led i ansættelsen. Begge love rummer imidlertid undtagelsesbestemmelser, der i et vist omfang tillader forskelsbehandling i det aktuarmæssige grundlag for forsikrings- og pensionsordninger.

Således undtager lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger frivillige forsikringsordninger samt valgfri muligheder i obligatoriske ord-

ninger fra lovens generelle forbud mod forskelsbehandling mellem kønnene jf. § 5 stk. 3. Undtagelsen skyldes den forsikringstekniske nødvendighed af at kunne risikodifferentiere, såfremt en frivillig ordning/valgmulighed ikke skal blive udsat for "spekulation" fra forsikrede med en overnormal risiko. Spekulation vil kunne betyde, at ordningen ikke kan løbe rundt.

Den pågældende lov fastsætter ligeledes i § 7 stk. 2, at der er situationer, hvor det kan være tilladt indirekte at skelne mellem køn. Det gælder, hvis kriteriet eller praksis herfor er "hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer". Dette kan siges at være tilfældet i aktuarmæssige beregninger, hvor man for at beregne pris eller ydelse tager udgangspunkt i bestemte faktorer, der korrelerer med køn.

Det skal bemærkes, at Finanstilsynet fører tilsyn med, at de aktuarmæssige grundlag for livs-forsikring og pensionsvirksomhed er rimelige og betryggende for de forsikrede.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet undtager anvendelse af aldersgrænser for adgang til sociale sikringsordninger og anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger fra forbudet mod forskelsbehandling jf. § 6a. Dermed tages der forsikringstekniske hensyn til, at relevante faktorer som risiko for sygdom og død er så nært forbundne med alder, at det kan være sagligt at anvende et alderskriterium til risikodifferentiering.

F&P ønsker med fremhævelsen af disse undtagelser fra det generelle forbud mod forskelsbehandling at understrege, at der er særlige forsikringstekniske forhold, der kan nødvendiggøre forskelsbehandling på baggrund af f.eks. køn, alder og helbred i forsikrings- og pensionsordninger.

F&P foreslår, at det i bemærkningerne til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling fremhæves, at forskelsbehandling begrundet i nødvendige og objektive forhold som f.eks. i aktuarmæssige beregninger, er undtaget lovens forbud mod forskelsbehandling og derfor også ligger uden for klagenævnets kompetence.

Sikring af sagkyndig bistand til Klagenævnet for Ligebehandling

De særlige forhold på forsikrings- og pensionsområdet kræver, at Klagenævnet for Ligebehandling får adgang til den nødvendige sagkundskab i behandlingen af klager med relation til området. Efter F&P's vurdering vil det have stor betydning for forståelsen af diskriminationsproblematikken, at der udover nævnets juridiske viden også er specifik og særlig viden om forsikrings- og pensionsområdet repræsenteret i sagsbehandlingen.

F&P har med tilfredshed noteret sig, at det fremgår af lovforslaget, at Klagenævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage. F&P skal foreslå, at der etableres en fast procedure til at sikre, at forsikringsteknisk sagkundskab er repræsenteret i sager om forskelsbehandling med forsikrings- og pensionsmæssige elementer - eventuelt gennem inddragelse af Finanstilsynet, der i forvejen har tilsynspligt i henhold til lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

I bemærkningerne til § 2, stk. 3 om Klagenævnets sammensætning er særlig viden om erhvervstilknyttede sikringsordninger ikke anført som kriterium for udvælgelsen af medlemmer. F&P skal henstille til, at dette kriterium også nævnes i bemærkningerne.

Afgrænsning i forhold til Erhvervsankenævnet, Ankenævnet for Forsikring og det fagligretlige system

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger er efter § 15 underlagt Finanstilsynets tilsyn, hvor Finanstilsynets afgørelser kan indbringes for Erhvervsankenævnet, som afgør sagen endeligt. F&P mener, at dette giver anledning til en tvivl om kompetencefordelingen mellem Klagenævnet for Ligebehandling og Erhvervsankenævnet, som F&P gerne ser afklaret.

Forbrugere har i dag mulighed for at indbringe klager vedrørende forsikrings- og pensionsforhold til Ankenævnet for Forsikring. Sager, hvis behandling i henhold til lovgivningen er henlagt til offentlige myndigheder eller andre anke- eller klagenævn, falder dog uden for ankenævnets kompetence. Det betyder, at Klagenævnet for Ligebehandling i klager vedrørende ligebehandling, hvor der ikke tidligere har eksisteret en administrativ klageadgang, vil overtage sager, der tidligere har hørt under Ankenævnet for Forsikring. F&P skal henstille til, at flest mulige sager vedrørende forsikrings- og pensionsområdet behandles af Ankenævnet for Forsikring på grund af dette nævns særlige ekspertise på området. I klagesager, der behandles af Klagenævnet for Ligebehandling bør forsikrings- og pensionsselskaberne gives sagsindsigt og mulighed for at komme med partsindlæg i samme omfang som i sager behandlet af Ankenævnet for Forsikring.

Endelig gives Klagenævnet for Ligebehandling kompetence til at behandle klager fra lønmodtagere over brud på kollektive overenskomster, såfremt den pågældende godtgør, at den faglige organisation ikke agter at forfølge sagen i det fagligretlige system. Parterne i en evt. faglig tvist er arbejdsgiveren og medarbejderen. Pensionsoverenskomsten implementerer alene aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder. Derfor bør pensionsoverenskomsten også holdes uden for Klagenævnets kompetence.

F&P står til rådighed for en uddybning af de anførte bemærkninger.

Helle Winther
hvw@forsikringenshus.dk



LIGESTILLINGSNÆVNET

Beskæftigelsesministeriet
PARCenter@bm.dk

IRJ/j.nr. 2006-888
26. januar 2006

Vedr. høring af lov om Klagenævnet for ligebehandling

Ligestillingsnævnet har modtaget høring over ovennævnte lovforslag og har følgende kommentarer til det fremsendte:

1. Vedr. betegnelsen for det foreslåede klagenævn:

Betegnelsen "Klagenævnet for Ligebehandling" forekommer tung og mindre hensigtsmæssig at håndtere, f. eks. i genetiv-formen ("Efter Klagenævnet for Ligebehandlings opfattelse") og synes ikke helt velegnet til at udbrede kendskabet til nævnet.

Det kunne overvejes i stedet at anvende betegnelsen "Ligestillingsnævnet", som bliver ledig ved gennemførelsen af loven, eller "Ligebehandlingsnævnet", hvis man ønsker at markere forskellen mellem det foreslåede nævn og det eksisterende Ligestillingsnævn.

2. § 1, stk. 2, forekommer overflødig i betragtning af, at nævnets kompetence er udtømmende angivet i § 1, stk.3-5.

3. Der er ikke i bemærkningerne nogen begrundelse for, hvorfor formanden og næstformanden skal være dommere. Ligestillingsnævnet finder ingen grund til, at man skulle indskrænke mulighederne for at finde frem til det bedst egnede formandskab gennem et lovkrav om, at formandskabets medlemmer alle skal være dommere. Det må efter nævnets opfattelse være tilstrækkeligt, at formand og næstformænd skal opfylde betingelserne for at blive dommer.

4. Det forekommer ikke helt logisk specielt i § 14 om den nye lovs § 3 a at nævne, at klager over [tilsidesættelse af] forbuddet mod forskelsbehandling på grund af

køn, jf. § 2, behandles af Klagenævnet for Ligebehandling efter reglerne i lov om Klagenævnet for Ligebehandling, når der ikke findes en tilsvarende henvisning i de andre love, som er omfattet af nævnets kompetence. I øvrigt kunne bestemmelsen give anledning til den misforståelse, at der ikke kan anlægges sag ved de almindelige domstole med påstand om godtgørelse for tilsidesættelse af ligestillingslovens § 2, uden at sagen har været behandlet i klagenævnet først.

5. Under bemærkningerne til § 1 siges det i næstsidste afsnit, at en afgørelse fra nævnet typisk vil have den konsekvens, at den udstedende forvaltningsmyndighed har pligt til at genoptage sagen og træffe en anden afgørelse i overensstemmelse med almindelige forvaltningsretlige principper herom. Hertil burde nok føjes, at forvaltningsmyndigheden altid vil have adgang til at indbringe et spørgsmål, som er afgjort af nævnet, for domstolene, hvis forvaltningsmyndigheden måtte være uenig i nævnets afgørelse.

6. I bemærkningerne til § 4 nævnes det, at klagenævnet ikke vil kunne foranstalte "bevisførelse, herunder vidneafhøring mv." Dette synes ikke at være helt i overensstemmelse med § 6, hvorefter nævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage. Ligestillingsnævnet skal derfor foreslå, at det tydeliggøres, at det er bevisførelse *i form af parts- og vidneforklaringer*, der ikke kan ske ved nævnet, således at 2. afsnit i bemærkningerne til § 4 formuleres således: "Dette indebærer bl.a., at Klagenævnet ikke vil kunne foranstalte bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, jf. også § 7 om afvisning..." og at 3. og 4. pkt. i bemærkningerne til § 7 formuleres således:

"Dette indebærer fx, at Klagenævnet ikke kan foranstalte bevisførelse i form af afhøring af parter og vidner. Klagenævnet vil derfor skulle afvise klager, hvis behandling forudsætter en sådan bevisførelse."

7. I bemærkningerne til § 9 anføres det som eksempel på at klagenævnet vil genoptage en sag, at der fx kunne være tale om, at der fremkommer nye væsentlige oplysninger, der har betydning for sagen. I Ligestillingsnævnets praksis har det ikke været tilstrækkelig til en genoptagelse af en sag, at der forekommer væsentlige nye oplysninger, idet det som oftest beror på parterne selv, at de fornødne oplysninger ikke er tilvejebragt inden sagens afgørelse, og da det må tillægges stor vægt, at parterne kan gå ud fra, at sagen er endeligt afsluttet ved nævnet, når en afgørelse foreligger. Dette hænger også sammen med, at ingen af parterne er afskåret fra at gå til domstolene, når nævnets afgørelse foreligger, og her kan nyt – væsentligt eller uvæsentligt – materiale medtages. Nævnet finder det derfor uhensigtsmæssigt, at bemærkningerne inviterer til at parter anmoder om genop-

tagelse af sagen, fordi der foreligger væsentlig nye oplysninger, og foreslår, at man i stedet som eksempel på, at en sag vil kunne genoptages, anfører, at det kunne vise sig, at nævnet har begået fejl under sagens behandling.

Venlig hilsen

Niels Waage
Formand

København, 12. december 2007



Beskæftigelsesministeriet
Att.: Trine Hougaard

Høringssvar vedr. Forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Indledningsvist skal bemærkes, at Landsforeningen for bøsse og lesbiske finder det stærkt kritisabelt, at foreningen ikke er med på høringslisten.

Landsforeningen for bøsse og lesbiske hilser det velkomment, at regeringen vil fremsætte forslag om oprettelse af et klagenævn, som omfatter alle beskyttelseskategorier, herunder seksuel orientering. Det er netop foreningens opfattelse, at der bør eksistere en klageadgang, og at den bedst organiseres som en fælles enhed på tværs af alle områder. Dette er den mest hensigtsmæssige måde at sikre, at alle områder bliver varetaget.

Landsforeningen havde ved et seminar i 2006 besøg af den svenske homoombudsmand, som blandt andet redegjorde for, at man nu i Sverige var ved at slå de forskellige adskilte klageorganer sammen til et fælles organ, idet man var nået frem til, at det ville være en bedre organisering.

Landsforeningen imidlertid også nogle opmærksomhedspunkter:

Landsforeningen finder det ikke fuldt tilfredsstillende, at Nævnet alene forholder sig til nugældende lovgivning. Derimod burde oprettelsen af Nævnet ledsages af indførelsen af et generelt forbud mod forskelsbehandling.

Landsforeningen finder det ikke tilfredsstillende, at Nævnet ikke kan tages sager op af egen drift. Foreningen kender eksempler på, at personer er blevet diskrimineret men ikke har personligt overskud til at føre en sag, selvom der foreligger dokumentation. I visse af disse situationer kunne det være relevant at starte en generel sag på basis af den foreliggende dokumentation.

Det er Landsforeningens opfattelse, at der bør være et lægt element i Nævnet. I forslaget ser det ud til, at kun jurister kan komme i betragtning. På et så komplekst område som dette, finder foreningen det væsentligt, at der områdespecifik viden tilgængelig i Nævnet. Dette bør tilstræbes på den ene eller den anden måde.

Rollerne i nævnet bør omtales kønsneutralt, f.eks. som forperson eller formand/-kvinde.

Foreningen finder ikke, at to årsværk kan være tilstrækkeligt til varetage opgaven.

Landsforeningen er bekendt med, at Institut for Menneskerettigheder i forbindelse med lovforslaget udarbejder en udredning om klagemuligheder. Landsforeningen har deltaget i rundbordsmøde på Institut om klageadgange, og resultatet af drøftelserne herfra indgår i udredningen. Landsforeningen skal på den baggrund henvise til den kommende udredning.

Med venlig hilsen
LANDSFORENINGEN FOR BØSSER OG LESBISKE

Søren Laursen

Beskæftigelsesministeriet

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6009-0037
15 FEB. 2007

BILAG

DOK. NR. 76

Nybrogade 8
1203 København K
Ma. 10-14, ti. og to. 10-13

Tlf.: 33 15 30 70
Fax.: 33 15 30 61
Mail og hjemmeside:
post@retssikkerheds-fonden.dk
www.retssikkerheds-fonden.dk

Dato: 5.02.2007
Navn: Ole Espersen
Side 1 af 2

Forslag til lov om Klagenævn for ligebehandling

Ved skrivelse af 26. januar 2007 anmodede Beskæftigelsesministeriet om Retssikkerhedsfondens eventuelle kommentarer til udkast til forslag til lov om Klagenævn for ligebehandling. På grund af den korte høringsfrist afgav Retssikkerhedsfonden en udtalelse allerede den 1. februar 2007, men vil gerne nu supplere med følgende:

Som det blev understreget værdsættes det, at der nu oprettes et centralt klagenævn, hvilket, således som det også fremgår af bemærkningerne, må medføre en række fordele, bl.a. for så vidt angår spørgsmålet om diskrimination, der kan tænkes at være baseret på forskellige grunde. Der vil også være en fordel derved, at den erfaring og ekspertise, der oparbejdes, og de midler af mere generel karakter, der kan bringes i anvendelse mod diskrimination, må antages at blive styrket.

Retssikkerhedsfonden vil specielt understrege, at muligheden for i alle tilfælde at fastsætte en godtgørelse til den krænkede, uden at denne med henblik herpå har behov for at gå domstolsvejen, er et fremskridt.

Selvom der ingen pligt er for en indklaget part til at medvirke til sagens oplysning, må det antages at tilskyndelsen til en sådan medvirken vil øges i kraft af bestemmelsen i § 4, hvor det udtrykkeligt fastsættes, at klagenævnet, hvis opfordringen til at svare ikke efterkommes, kan beslutte at sagen kan afgøres på det foreliggende grundlag.

Baggrunden for Retssikkerhedsfondens opfordring i skrivelsen af 1. februar 2007 til at undlade fjernelse af muligheden for at nævnet kan tage sager op af eget initiativ er følgende:

Fondens bestyrelse:

Professor em. dr.jur. (formand),
Ole Espersen •
Professor, Vagn Greve •
Advokat, Christian Harlang •
Landsdommer, Holger Kallehauge •
Cand.mag., lic.jur. Preben Wilhjelm •

Medlemmer af Forum for retssikkerhed:

Professor,
Lennart Lyng Andersen •
Professor dr.jur., Flemming Balvig •
Landsdommer,
Hans Henrik Brydensholt •
Lektor ph.d., Thomas Elholm •
Advokat, Bjørn Elmquist •
Fængselsinspektør, H. J. Engbo •
Professor em. dr.jur. (formand),
Ole Espersen •
Seniorrådgiver, Jørgen Estrup •
Professor, Vagn Greve •
Professor dr.jur.,
Jens Vedsted Hansen •
Advokat, Christian Harlang •
Professor dr.phil., Hans Hertel •
Biskop, Kjeld Holm •
Professor dr.med., Niels Hoiby •
Advokat, Thorkild Hoyer •
Dr.med., Torben Ishøj •
Landsdommer, Holger Kallehauge •
Professor, Ole Krarup •
Tidligere byretspræsident,
Claus Larsen •
Advokat, Helle Lokdam •
Professor dr.phil., Anker Brink Lund •
Professor, Brian Patrick McGuire •
Professor dr.jur., Peter Pagh •
Cand.jur., Ulrich Horst Petersen •
Tidligere højesteretspræsident,
Niels Pontoppidan •
Seniorkonsulent, cand.jur.,
Lars Adam Rehof •
Overlæge, Bent Rich •
Juridisk konsulent, cand.jur.,
Therese Rytter •
Statsautoriseret revisor,
Lars Skovgaard-Sørensen •
Professor, Eva Smith •
Advokat, Sune Skadegaard Thorsen •
Advokat, Tyge Trier •
Professor, Per Ole Traskmann •
Cand.mag., lic.jur. Preben Wilhjelm •
Specialkonsulent,
Mandana Zarrehparvar •

Fondens formål

Retssikkerhedsfonden er almentilgængelig. Dens formål er at fremme viden om samt forståelse og respekt for retsstatsprincippernes betydning for den demokratiske stat. Dette skal ske blandt andet ved at støtte og inspirere til forskning og formidling, afholdelse af seminarer m.v.

Der er i fondens reglement foresat et "Forum for retssikkerhed", hvor der udveksles erfaringer vedrørende udviklinger inden for aktuelle retssikkerhedsområder.

Der søges tilrettelagt en indsats på forskellige områder blandt andet ved udarbejdelse af beskrivelser af udviklingen og diskussioner om dens mulige implikationer for væsentlige retssikkerhedsspørgsmål. Såvel Forum for retssikkerhed som Retssikkerhedsfonden kan tage aktuelle emner op med politikere og myndigheder.

Det må i almindelighed anses for ønskværdigt, at forskelsbehandling undgås ved forebyggende virksomhed eller i al fald uden politi og domstole og derved uden behov for partskonflikter, hvor den ene part, typisk, vil være en tabende part. Her vil, og især efterhånden som nævnets erfaring øges, egne initiativer på områder, hvor forskelsbehandling af mere omfattende eller principiel karakter finder sted, være nyttig.

Det kan tilføjes, at en krænket part, der skal tage initiativet til en klage, også selv om der foreligger mulighed for retshjælp, formentlig jævnligt vil være tilbageholdende med at iværksætte klagemål af denne karakter, bl.a. med baggrund i ukendskab til retsstillingen og til de muligheder for oprejsning, der måtte findes.

Retssikkerhedsfonden er i øvrigt enig med ministeren i, at brug af retten til eget initiativ på områder, hvor nævnet fx i kraft af omtale i medierne, finder at burde tage sagen op, vil kunne medvirke til et større kendskab til reglerne om forebyggelse af forskelsbehandling, og dermed til øget brug af midlerne eller, hvad der naturligvis er at foretrække, til at den eller de, der, måske uvidende, overtræder reglerne vil ændre praksis. I denne forbindelse henviser Retssikkerhedsfonden til ministerens udtalelser til medierne den 14. december 2005 om betydningen af, at klagenævn anvender muligheden for at tage sager op på eget initiativ og gør omverdenen bekendt hermed.

Med venlig hilsen

Ole Espersen

Nybrogade 8
1203 København K
Ma. 10-14, ti. og to. 10-13

Tlf.: 33 15 30 70
Fax.: 33 15 30 61
Mail og hjemmeside:
post@retssikkerheds-fonden.dk
www.retssikkerheds-fonden.dk

Dato: 5.02.2007
Navn: Ole Espersen
Side 2 af 2

Fondens bestyrelse:
Professor em. dr.jur. (formand),
Ole Espersen •
Professor, Vagn Greve •
Advokat, Christian Harlang •
Landsdommer, Holger Kallehaug •
Cand.mag., lic.jur. Preben Wilhelm •

Medlemmer af Forum for retssikkerhed:
Professor,
Lennart Lyng Andersen •
Professor dr.jur., Flemming Balvig •
Landsdommer,
Hans Henrik Brydensholt •
Lektor ph.d., Thomas Elholm •
Advokat, Bjørn Elmquist •
Fængselsinspektør, H. J. Engbo •
Professor em. dr.jur. (formand),
Ole Espersen •
Seniorrådgiver, Jørgen Estrup •
Professor, Vagn Greve •
Professor dr.jur.,
Jens Vedsted Hansen •
Advokat, Christian Harlang •
Professor dr.phil., Hans Hertel •
Biskop, Kjeld Holm •
Professor dr.med., Niels Høiby •
Advokat, Thorkild Høyer •
Dr.med., Torben Ishøj •
Landsdommer, Holger Kallehaug •
Professor, Ole Krarup •
Tidligere byretspræsident,
Claus Larsen •
Advokat, Helle Lokdam •
Professor dr.phil., Anker Brink Lund •
Professor, Brian Patrick McGuire •
Professor dr.jur., Peter Pagh •
Cand.jur., Ulrich Horst Petersen •
Tidligere højesteretspræsident,
Niels Pontoppidan •
Seniorkonsulent, cand.jur.,
Lars Adam Rehof •
Overlæge, Bente Rich •
Juridisk konsulent, cand.jur.,
Therese Rytter •
Statsautoriseret revisor,
Lars Skovgaard-Sørensen •
Professor, Eva Smith •
Advokat, Sune Skadegaard Thorsen •
Advokat, Tyge Trier •
Professor, Per Ole Tråskmann •
Cand.mag., lic.jur. Preben Wilhelm •
Specialkonsulent,
Mandana Zarrehparvar •

Fondens formål:

Retssikkerhedsfonden er almenøvelig. Dens formål er at fremme viden om samt forståelse og respekt for retsstatsprincippernes betydning for den demokratiske stat. Dette skal ske blandt andet ved at støtte og inspirere til forskning og formidling, afholdelse af seminarer m.v.

Der er i fondens regi etableret et "Forum for retssikkerhed", hvori der udveksles erfaringer vedrørende udviklinger inden for aktuelle retssikkerhedsområder.

Der søges tilrettelagt en indsats på forskellige områder blandt andet ved udarbejdelse af beskrivelser af udviklingen og diskussionen om dens mulige implikationer for væsentlige retssikkerhedsproblemer. Såvel Forum for retssikkerhed som Retssikkerhedsfonden kan tage aktuelle emner op med politikere og myndigheder.



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt til bm@bm.dk

25. januar 2007

Datatilsynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

E-post
dt@datatilsynet.dk
www.datatilsynet.dk

J.nr. 2007-112-0006
Sagsbehandler
Jens Harkov Hansen
Direkte 3319 3231

Vedrørende høring over udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Ved e-post af 15. januar 2007 har Beskæftigelsesministeriet fremsendt udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling, og anmodet om Datatilsynets bemærkninger hertil.

Det fremgår af de almindelige bemærkninger, at der med lovforslaget foreslås oprettet et samlet klagenævn for ligebehandling, der kan behandle klager om overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling pga. køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse i en række love.

Det fremgår endvidere, at klagenævnet får kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling både uden for arbejdsmarkedet og på arbejdsmarkedet i det omfang, den nuværende lovgivning indeholder et forbud mod forskelsbehandling.

Datatilsynet skal bemærke følgende:

1. Datatilsynet kan konstatere, at der hverken i lovforslaget eller i bemærkningerne hertil er taget stilling til forholdet til persondataloven.¹

Datatilsynet kan endvidere konstatere, at det foreslåede klagenævn forventes at skulle behandle oplysninger om bl.a. køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Efter Datatilsynets opfattelse vil klagenævnet således behandle personoplysninger af følsom karakter, hvorefter tilsynet skal henlede opmærksomheden på en række forhold i relation til persondataloven.

2. Persondataloven gælder ifølge lovens § 1, stk. 1, for behandling af personoplysninger, som helt eller delvis foretages ved hjælp af elektronisk databehandling, og for ikke-elektronisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register.

¹ Lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger med senere ændringer.

3. Persondatalovens § 5 indeholder en række grundlæggende principper for den dataansvarliges behandling, herunder indsamling, ajourføring, opbevaring m.v. af oplysninger. Disse krav skal altid være opfyldt.

Af § 5, stk. 2, følger, at indsamling af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og at senere behandling ikke må være uforenelig med disse formål.

Ifølge lovens § 7, stk. 1, må der ikke behandles oplysninger om racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold og oplysninger om helbredsmæssige og seksuelle forhold.

I lovens § 7, stk. 2 - 8, findes en række undtagelser til § 7, stk. 1. Bestemmelsen i stk. 1 finder f.eks. ikke anvendelse, hvis den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke til den pågældende behandling, jf. § 7, stk. 2, nr. 1.

Forbudet i § 7, stk. 1, gælder desuden ikke, hvis behandlingen af oplysninger er nødvendig for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, jf. § 7, stk. 2, nr. 4.

Det følger endvidere af § 8, stk. 1, i persondataloven, at der for den offentlige forvaltning ikke må behandles oplysninger om strafbare forhold, væsentlige sociale problemer og andre rent private forhold end de i § 7, stk. 1, nævnte, medmindre det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver.

Det er Datatilsynets umiddelbare opfattelse, at det foreslåede klagenævn kan behandle oplysninger om de klageberettigede i medfør af persondatalovens § 7, stk. 2, nr. 1, og/eller § 7, stk. 2, nr. 4.

Det er endvidere Datatilsynets opfattelse, at såfremt det foreslåede klagenævn behandler oplysninger om f.eks. væsentlige sociale problemer og andre rent private forhold som nævnt i lovens § 8, stk. 1, kan dette ske, i det omfang det er nødvendigt for varetagelsen af klagenævnets opgaver.

4. I persondatalovens §§ 28 og 29 findes reglerne om oplysningspligt. Efter disse bestemmelser påhviler det den dataansvarlige ved registreringen af oplysninger at informere den registrerede om bl.a. udstrækningen af registreringen, formålet hermed samt yderligere oplysninger, der er nødvendige for, at den registrerede kan varetage sine interesser.

Der kan i øvrigt henvises til Datatilsynets rettighedsvejledning.²

5. Af persondatalovens § 41, stk. 3, fremgår, at der skal træffes de fornødne tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger mod, at oplysninger

² Rettighedsvejledningen (Vejledning nr. 126 af 10. juli 2000) som kan findes på Datatilsynets hjemmeside, under punktet "lovgivning".

hændeligt eller ulovligt tilintetgøres, fortabes eller forringes, samt mod, at de kommer til uvedkommendes kendskab, misbruges eller i øvrigt behandles i strid med loven.

Datatilsynet skal tillige gøre opmærksom på, at der i sikkerhedsbekendtgørelsen³ er fastsat krav om uddybende sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles af den offentlige forvaltning.

Datatilsynet skal i den forbindelse navnlig henlede opmærksomheden på sikkerhedsbekendtgørelsens kap. 3, der bl.a. fastsætter krav om logning.

6. Det følger bl.a. af persondatalovens § 43, at der forinden iværksættelse af en behandling af oplysninger, som foretages for den offentlige forvaltning, skal der af den dataansvarlige eller dennes repræsentant foretages anmeldelse til Datatilsynet.

Det følger endvidere af lovens § 45, at forinden en behandling, som er omfattet af anmeldelsespligten i § 43, iværksættes, skal Datatilsynets udtalelse indhentes, når behandlingen bl.a. omfatter oplysninger, der er omfattet af § 7, stk. 1, og § 8, stk. 1.

Datatilsynet skal således gøre opmærksom på, at klagenævntes behandling af personoplysninger vil være anmeldelsespligtig, og at Datatilsynets udtalelse skal indhentes *inden* behandlingen påbegyndes.

7. Datatilsynet kan endvidere konstatere, at det bl.a. fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger, at klagenævnet er underlagt reglerne i forvaltningsloven og offentlighedsloven.

Henset til, at de oplysninger der forventes behandlet i det foreslåede klagenævn bl.a. vil være af følsom karakter, skal Datatilsynet anbefale, at forholdet til persondataloven tillige omtales i lovforslagets bemærkninger.

Datatilsynet forudsætter således, at behandlingen af personoplysninger i forbindelse med det foreslåede klagenævn vil ske inden for rammerne af persondataloven og sikkerhedsbekendtgørelsen.

8. Det skal afslutningsvist for en god ordens skyld bemærkes, at det følger af persondatalovens § 57, at der ved udarbejdelse af bekendtgørelser, cirkulærer eller lignende generelle retsforskrifter, der har betydning for beskyttelse af privatlivet i forbindelse med behandling af personoplysninger, skal indhentes en udtalelse fra Datatilsynet.

Med venlig hilsen

Jens Harkov Hansen

³ Justitsministeriets bekendtgørelse nr. 528 af 15. juni 2000, som ændret ved bekendtgørelse nr. 201 af 22. marts 2001, om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning.

Vestre Landsret
Præsidenten

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
14 FEB. 2007



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

BILAG ...

DOK. NR. 74

J.nr. 40A-VL-9-07
Dcn 13/02-2007

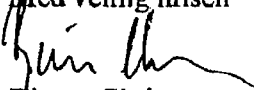
Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 15. januar 2007 til bl.a. Vestre Landsret sendt et udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling i høring.

I den anledning skal jeg meddele, at jeg kan tilslutte mig de udtalelser, der er afgivet af henholdsvis Dommerforeningen og præsidenten for Østre Landsret.

Den sene besvarelse beklages.

Denne udtalelse sendes tillige pr. e-mail til PARCenter@bm.dk.

Med venlig hilsen



Bjarne Christensen



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

Høring over udkast til forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling

Beskæftigelsesministeriet har i brev af 15. januar 2007 anmodet KL om bemærkninger til udkast til forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling. KL har følgende bemærkninger til udkastet.

KL finder det positivt, at formålet med det foreslåede klagenævn er størst mulig retssikkerhed for borgerne.

Oprettelse af et særligt domstolslignende organ giver dog anledning til problemer med hensyn til afgrænsning og samspil til de øvrige eksisterende tvistløsningssystemer, og det er derfor vigtigt, at ulemperne ved oprettelse af et nyt organ ikke overstiger de tilsigtede fordele. KL finder ikke, at udkastet i tilstrækkelig grad forholder sig til det problem, og KL ser derfor gerne, at det uddybes, hvordan nævnets oprettelse er i overensstemmelse med principperne for domstolsreformen.

KL vil endvidere gøre opmærksom på, at KL tillægger det den største vægt, at der ved eventuel oprettelse af det foreslåede nævn tages højde for de særlige forhold, der kendetegner det danske arbejdsmarked. KL finder derfor, at det ved sammensætningen af nævnet er afgørende, at det sikres, at nævnet har medlemmer med indgående kendskab til det fagretlige system.

Klagenævnets beføjelser og organisation

KL finder det tilfredsstillende og afgørende, at nævnet ikke har kompetence til at behandle sager, som behandles fagretligt.

KL finder imidlertid, at bestemmelserne om og bemærkningerne til § 2 om nævnets sammensætning kan være mere fyldestgørende. Det fremgår således kun klart, hvem der udpeger de 3 dommere og de øvrige 6 medlemmer, hvorimod det er uklart, hvilke kundskaber og interesser disse medlemmer tænkes at skulle tilføre nævnet. KL ser gerne, at det oplyses, hvordan kravet om kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet vil blive opfyldt.

KL finder, at nævnets formand og næstformænd bør udpeges efter indstilling fra arbejdsretten.

Den 29. januar 2007

Jnr 07.08.10 P22
Sagsid 000171912

Ref SBP
sbp@kl.dk
Dir 3370 3514

Weldekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/2

For så vidt angår de 6 øvrige medlemmer finder KL, som arbejdsgiverorganisation for ca. 500.000 kommunalt ansatte, at det vil være naturligt, at et af disse medlemmer skal udpeges efter indstilling fra KL. Dette bør fremgå af loven eller i det mindste af bemærkningerne.

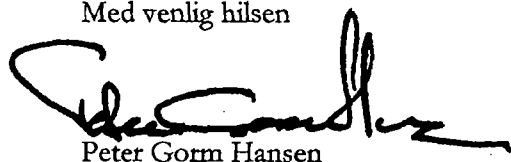
Med hensyn til klagenævnets beføjelser til at tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, jfr. § 1, stk. 6, finder KL nævnets beføjelser for vidtgående. Da nævnets afgørelser desuden ikke umiddelbart kan håndhæves, jfr. § 11, finder KL, at det er tilstrækkeligt, at nævnet kan udtale sig om den pågældende sag og i givet fald afgive en henstilling.

Klagenævnets behandling af sager

Bestemmelsen i § 8, stk. 2, om oplysning om stemmeafgivelse i tilfælde hvor beslutningen ikke er enstemmig, bør efter KL opfattelse suppleres med krav om begrundelse af afgørelserne og krav om begrundelse for afvigende stemmeafgivning.

På grund af den korte høringsfrist har KL ikke haft mulighed for at behandle udkastet politisk, og der tages derfor forbehold for eventuelle efterfølgende bemærkninger.

Med venlig hilsen



Peter Gorm Hansen

DANSKE
REGIONER



30-01-2007

Sag nr. 07/407

Dokumentnr. 6765/07

Sagsbehandler

Malene Bett Vestergaard Sørensen

Tel. 35298243

E-mail: mvs@regioner

Høring, udkast til forslag om lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Beskæftigelsesministeriet har den 15. januar 2007 fremsendt udkast til forslag om lov om Klagenævnet for Ligebehandling i høring.

Der tilsigtes med forslaget at etablere et fælles administrativt klagenævn, der kan træffe afgørelse og tilkende godtgørelse i alle sager vedrørende overtrædelse af forbud mod forskelsbehandling på og udenfor arbejdsmarkedet. Der ligger i lovforslaget ikke en udvidelse af den materielle beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af de omfattede kriterier, men lovforslaget har til hensigt at sikre ensartede klagemuligheder.

Danske Regioner lægger således til grund, at lovforslaget i sin nuværende udformning ikke vil få indflydelse på det eksisterende tvistløsningssystem på arbejdsmarkedet, ligesom det forudsættes, at forslaget ikke vil åbne adgang for en forurettet part til at føre parallelle klagesager eller i øvrigt at vælge forum efter behag.

Det er Danske Regioners vurdering, at lovforslaget kan medvirke til at sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling forbundet med adgangen til at klage og få realitetsbehandlet en klage over en oplevet overtrædelse af et forbud. Danske Regioner finder derfor, at hensigten med forslaget til udkast til loven om et samlet klagenævn på området er positiv, men at det for så vidt angår arbejdsmarkedsforhold er et mindre hensigtsmæssigt forslag.

Det er ligeledes Danske Regioners vurdering, at en administrativ klagebehandling af sager, der udspringer af forhold på arbejdsmarkedet, ikke er egnet at afgøre i et system, som skitseret i det foreliggende lovforslag. Den konfliktløsningsmodel, der allerede anvendes på det regionale arbejdsmarked, fungerer efter Danske Regioners opfattelse tilfredsstillende.

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk

Danske Regioner har noteret, at lovforslaget ikke vurderes at få økonomiske konsekvenser for amtskommunerne. Da amterne ophørte med at eksistere ved udgangen af 2006, menes der antagelig de 5 regioner, der er oprettet pr. 1. januar 2007.

Danske Regioner formoder, at det ikke giver anledning til at ændre på vurderingen af de økonomiske konsekvenser.

Med venlig hilsen

Tine Holst

/Malene Vestergaard Sørensen

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

29. januar 2007

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 17. januar 2007 anmodet om en udtalelse over udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Det fremgår, at det nye klagenævn skal erstatte det nuværende Ligestillingsnævn, og at det tillige overtager den klagesagsbehandling, der hidtil er blevet udført af Institut for Menneskerettigheder.

Det fremgår videre af lovforslagets almindelige bemærkninger, at hensigten er at gøre den nuværende administrative behandling af klager over forskelsbehandling mere ensartet, og at udvide den administrative klageadgang til retsområder, der ikke hidtil har været dækket.

Der er således delvist tale om en ny offentlig aktivitet.

Ud fra den betragtning, at det offentlige klagesystem er ganske komplekst, kan statsforvaltningsdirektørerne anbefale, at klageadgangen vedrørende forskelsbehandling samles hos én myndighed som led i en forenkling af klagesystemet og med henblik på at gøre sagsbehandlingen mere ensartet.

Lovforslaget indeholder ikke nogen nærmere beskrivelse af, i hvilket omfang begrænsninger i klageadgangen efter gældende lovgivning indebærer, at klagesager af væsentlig betydning ikke kan underkastes administrativ klagebehandling. Udkastet giver dermed ikke grundlag for en konkret vurdering af, om der er behov for at indføre en yderligere klageadgang.

Da den lovgivning, hvis overholdelse fremover tænkes omfattet af det nye klagenævns kompetence, normalt ikke efter gældende lovgivning giver anledning til sager ved statsforvaltningerne, herunder som kommunale tilsynsmyndigheder, har statsforvaltningsdirektørerne imidlertid ikke yderligere bemærkninger til dette spørgsmål. Det bemærkes herved, at det kommunale tilsyn alene omfatter lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder, jf. § 48, stk. 1, i lov om kommunernes styrelse.

I det omfang, at der efter lovens ikrafttræden måtte indkomme henvendelser til statsforvaltningen som kommunal tilsynsmyndighed om mulig forskelsbehandling i strid med den i lovens § 1, stk. 3 – 5, nævnte lovgivning og kollektive overenskomster, vil sådanne henvendelser blive henvist til klagenævnet, jf. § 48, stk. 3, i lov om kommunernes styrelse.

Lovudkastets § 1, stk. 2, indeholder en opregning af beskyttelseskriterier (køn, race osv.), som nævnet får til opgave at behandle klager over. I stk. 3-5 angives en række love samt kollektive overenskomster, inden for hvilke nævnet kan træffe afgørelse.

Det ses ikke at fremgå klart af lovteksten, om opregningen i stk. 3-5 udtømmende angiver de sager, som nævnet har til opgave at behandle, eller om stk. 2 i sig selv kan give grundlag for, at nævnet optager en sag til behandling, således at stk. 3-5 alene har karakter af en eksemplifikation.

Således som bemærkningerne er udformet, lægges det imidlertid til grund, at det er det førstnævnte, der er tilfældet.

Det foreslås, at dette kommer klart til udtryk i selve lovteksten. Dette kan f.eks. ske ved, at der i slutningen af udkastets § 1, stk. 2, (i slutningen) tilføjes: ", jf. stk. 3-5".

I § 1, stk. 3, bør komma i 2. linje efter "§ 2" slettes, da det kan give anledning til fortolkningstvivel.

I § 1, stk. 6, bør henvisningen til "stk. 3 – 6" ændres til "stk. 3 – 5".

Med venlig hilsen

Torben Sørensen
direktør

København, 29. januar 2007

Høringssvar fra Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination (DRC) vedr. Forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling

Overordnet set hilser DRC lovforslaget velkomment, idet DRC er enige i betragtningerne vedrørende den i dag eksisterende ulige klagemulighed for ofre for forskelsbehandling i henhold til beskyttelseskriterierne køn, race, hudfarve, etnisk oprindelse, religion, tro, seksuel orientering, politisk anskuelse, social og national oprindelse, alder og handicap (herefter kaldet diskriminationsgrunde). Yderligere er DRC glade for forslaget om, at det nye Klagenævn kan tildele godtgørelse til ofre for forskelsbehandling, som dermed ikke skal igennem en domstolsbehandling af deres sag for at opnå godtgørelse for krænkelsen.

Der er dog punkter i lovforslaget, som DRC finder problematiske eller som rejser spørgsmål i forhold til fortolkning og anvendelse af de enkelte bestemmelser. Dette særligt set i lyset af "Fælleserklæring om det inkluderende samfund", som DRC er medunderskriver af, og som er udtryk for DRC's overordnede holdning på ligebehandlingsområdet.

Høringsliste

For det første har DRC efter en gennemgang af høringslisten til herværende lovforslag konstateret, at der er en række relevante organisationer og retshjælpsinstitutioner, som ikke er opført.

Der ses at være repræsentanter på høringslisten i forhold til beskyttelseskriterierne køn (Kvinderådet, Kvindeinfo etc.), race (DRC), etnisk oprindelse (Foreningen for Etnisk Ligestilling etc.), politisk anskuelse (Amnesty International etc.), social eller national oprindelse (Rådet for frivilligt socialt arbejde), alder (Ældremobiliseringen etc.) og handicap (Det centrale handicapråd etc.).

Dette efterlader beskyttelseskriterierne religion, tro og seksuel orientering uden relevante repræsentanter i forhold til at give kommentarer til lovforslaget.

Idet lovforslaget drejer sig om forbedring af klagemuligheder for individer, der har været udsat for forskelsbehandling på grund af én eller flere af de i lovforslaget nævnte beskyttelseskriterier, finder DRC det relevant at høre repræsentanter for de nævnte grupper.

Det skal yderligere tilføjes, at der – udover DRC – ikke er opført nogen retshjælpsinstitutioner, som decideret rådgiver etniske minoriteter vedrørende deres rettigheder i forhold til eksisterende lovgivning på ligebehandlingsområdet. Her kan f.eks. nævnes Udlændingerådgivningen i Randers og Indvandrerådgivningen i Århus, Odense og København.

Førstnævnte retshjælp har ligesom DRC aktivt deltaget i en række møder med Institut for Menneskerettigheder og repræsentanter for de øvrige diskriminationsgrunde i forbindelse med drøftelser vedrørende det nye Klagenævn og den rolle, som de forskellige retshjælpsinstitutioner vil få med hensyn til at rådgive og bistå brugere med konkrete henvendelser om forskelsbehandling i

forhold til Klagenævnet. Det er i den forbindelse DRC's opfattelse, at retshjælpsinstitutionerne fortsat vil have en betydelig rolle i formidlingen mellem ofre for forskelsbehandling og de instanser, der kan behandle klager over forskelsbehandlingen. Dette særligt henset til, at det i bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser i herværende forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling vedrørende § 1 er anført:

"Nævnsbehandlingen er således gratis for parterne. Hvis parterne selv har udgifter i forbindelse med sagen, fx til advokatsalær, vil det dog være nævnet uvedkommende."

Således vil retshjælpsinstitutionerne fortsat skulle løfte en opgave i forhold til at give gratis, juridisk rådgivning til ofre for forskelsbehandling i tilfælde, hvor der ikke er økonomisk evne til at engagere en advokat i den konkrete sag, eller hvor ofret ikke er medlem af en fagforening.

DRC er af den opfattelse, at diskriminationssager vedrørende f.eks. antisemitisme, islamofobi og andre former for religiøs diskrimination er særlig relevante at få belyst.

DRC anmoder derfor Beskæftigelsesministeren om at foretage en ny høringsrunde af de relevante retshjælpsinstitutioner, trossamfund og andre interesseorganisationer, der vil blive berørt af lovforslaget, fordi det vedrører deres medlemmer og brugere.

Klagenævnets sammensætning

Med hensyn til den konkrete opbygning og organisering af Klagenævnet for Ligebehandling finder DRC det overordnet positivt, at man tilstræber at sammensætte nævnet på en afbalanceret måde, der afspejler nævnets kompetence.

Ifølge lovforslagets § 2, stk. 2 - 3 skal nævnets medlemmer udpeges af henholdsvis Beskæftigelsesministeren, Ligestillingsministeren og Integrationsministeren.

Imidlertid ville det efter DRC's opfattelse være ønskeligt, om relevante NGO'er ligeledes enten automatisk var repræsenteret i nævnet, som man kender det fra f.eks. Forbrugerklagenævnet, eller at NGO'erne kunne udpege et nævnsmedlem, som det er tilfældet med Arbejdsmarkedets Ankenævn og Patientskadenævnet.

Man kunne også tænke sig, at der blev foretaget en høring af relevante interesseorganisationer, trossamfund etc. i forbindelse med ministeriernes udvælgelse af nævnsmedlemmer, eller at det var NGO'erne, der indstillede kandidater til ministerierne, som så efterfølgende stod for den endelige udvælgelse.

Dette ville skabe en bredere forankring i civilsamfundet i forhold til de personer, som kunne tænkes at anvende Klagenævnet.

DRC anmoder derfor Beskæftigelsesministeren om at overveje muligheden for større aktiv deltagelse i Klagenævnet fra de organisationer, som rent faktisk repræsenterer de mulige klagere til nævnet.

Klagenævnets kompetence

Ifølge lovforslagets § 1, stk. 3 – 5 kan Klagenævnet behandle klager over forskelsbehandling i henhold til aktuel lovgivning på kønsligestillingsområdet, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet samt Lov om etnisk ligebehandling.

Der er hermed lagt op til, at der ikke foretages nogen ændring af eksisterende lovgivning bortset fra tekniske ændringer i forhold til klagemuligheder, jf. almindelige bemærkninger til lovforslaget:

"Der foreslås ingen udvidelse af den materielle beskyttelse mod forskelsbehandling og der tilsigtes ingen ændring heri."

DRC vil i den anledning pege på en række problematikker som følge af dette.

For det første giver den eksisterende lovgivning ikke samme beskyttelse til alle persongrupper, som er omfattet af Klagenævnets kompetence; køn, race, hudfarve, etnisk oprindelse, religion, tro, seksuel orientering, politisk anskuelse, social og national oprindelse, alder og handicap.

F.eks. er der ingen lovhjemmel til, at nævnet kan behandle sager udenfor arbejdsmarkedet i tilfælde af forskelsbehandling på grund af religion, tro, seksuel orientering, politisk anskuelse, social og national oprindelse, alder og handicap.

Man kan derfor forestille sig, at der i tilfælde af klager, hvor der er mere end et relevant beskyttelseskriterium vil opstå problemer i forhold til ofrets retsstilling, idet man ville kunne opnå bedre rettigheder ved at satse på én diskriminationsgrund frem for en anden, samt at modparten vil kunne påberåbe sig, at der – f.eks. i tilfælde af afvisning fra diskotek, restaurant etc. – ikke er tale om forskelsbehandling pga. etnicitet men derimod pga. f.eks. alder eller handicap. I disse tilfælde vil Nævnet ikke have mulighed for at behandle sagen, fordi der ikke er hjemmel i sager vedrørende forskelsbehandling pga. religion, tro, seksuel orientering, politisk anskuelse, social og national oprindelse, alder og handicap udenfor arbejdsmarkedet. Denne problemstilling er naturligvis del af en større, hvorefter det faktisk ikke er ulovligt ifølge den nuværende lovgivning at afvise en person fra eksempelvis en restaurant med henvisning til vedkommendes handicap, alder etc.

For det andet er det i lovforslagets § 1, stk. 6 anført, at:

"Klagenævnet træffer endelig administrativ afgørelse i sager, der rejses for Klagenævnet, jf. stk. 3-6, og kan tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, i det omfang det følger af de i stk. 3-5 nævnte love m.v."

I de i stk. 3-5 nævnte love er der hjemmel til at underkende afskedigelse i forhold til kønsligestillingsområdet men ikke i forhold til de øvrige beskyttelseskriterier. Her er der altså tale om endnu en forskel i beskyttelsen vedrørende de relevante persongrupper.

Det betyder helt konkret, at det alene er i forbindelse med kønsdiskrimination, at der kan træffes afgørelse om "underkendelse af afskedigelse" (dvs. at man kan få jobbet tilbage), men ikke i forhold til de øvrige diskriminationsområder, hvor ofre for diskrimination alene vil kunne opnå en godtgørelse i forbindelse med uberettiget (diskriminerende) afskedigelse. Et argument har været, at

når man først er blevet fyret, så er det nok ikke rart at skulle tilbage på den samme arbejdsplads, hvorfor man alene kan sikre en "genoprejsning" gennem tildeling af en økonomisk godtgørelse.

Argumentet holder ikke. For det første er det hverken mere eller mindre ubehageligt at skulle tilbage på sin arbejdsplads som den 57 årige, der er blevet uretmæssigt fyret pga. alder, sammenlignet med den kvinde som uretmæssigt er blevet fyret pga. graviditet. Det må i begge tilfælde være op til ofret selv at vælge, om man vil nedlægge påstand om genansættelse, eller om man vil nøjes med en godtgørelse.

Desuden er argumentet uholdbart, fordi argumentet tilsvarende ville betyde, at alle medarbejdere som klager over diskrimination, mens de befinder sig på arbejdspladsen (eksempelvis i forbindelse med underbetaling, manglende forfremmelse eller chikane) automatisk skulle forlade deres stilling, fordi det vil være ubehageligt at være der, efter man har kørt sagen. EU Direktiverne og den deraf afledte lovgivning går jo netop på en modsat hensigt med indførelsen af beskyttelse mod "repressalier" (artikel 9 i Ligebehandlingsdirektivet og artikel 11 i Beskæftigelsesdirektivet) hvilket betyder, at man netop vil sikre størst mulig beskyttelse for de medarbejdere, som vælger at klage over diskrimination under ansættelse eller i en fyringsrunde.

DRC ønsker derfor, at der skabes hjemmel til ligebehandling mellem diskriminationsområderne, således at alle medarbejdere, der udsættes for en diskriminerende firing (pga. alder, handicap, race, religion eller seksuel orientering) ikke kun kan anmode klagenævnet om en godtgørelse, men tillige kan anmode klagenævnet om at tage stilling til, hvorvidt afskedigelsen skal underkendes.

I forlængelse heraf skal det yderligere påpeges, at Klagenævnet i henhold til lovforslagets § 1, stk. 6 alene kan træffe afgørelser på arbejdsmarkedsområdet men ikke på området udenfor arbejdsmarkedet, når vi taler om aldersdiskrimination, handicap, seksuel orientering og religion.

Med henvisning til "Erklæringen om det inkluderende samfund" af d. 12. januar 2007 - som DRC er medunderskriver af - er det vores opfattelse, at der bør gældende en tilsvarende beskyttelse for alle diskriminationsområder. Det vil sige, at DRC mener, at Klagenævnet bør have adgang til at træffe afgørelser i alle sager om diskrimination:

- ved adgang til levering af varer og tjenesteydelser
- **uddannelse**
- social beskyttelse og social sikring
- samt sociale goder

Som det er nu, vil personer som pga. race eller etnicitet føler sig diskrimineret i forhold til:

-erhvervsvejledning, **erhvervsuddannelse**, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling (§ 3)

kunne indbringe deres sag for Klagekomiteen for etnisk ligebehandling. DRC har således indbragt en sådan sag, som efter vores opfattelse omhandler "erhvervsuddannelse", idet der var tale om en elev på en teknisk skole, som skulle i erhvervspraktik på en virksomhed. Ikke desto mindre fastslog Klagekomiteen, at DRC's bruger **ikke** var beskyttet af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, idet man ikke anså hans situation for at være omfattet af begrebet "erhvervsuddannelse".

I den konkrete sag fik det ingen betydning, da man i stedet valgte at behandle sagen efter Lov om etnisk ligebehandling, idet man anså sagen for at være omfattet af beskyttelse mod diskrimination i "undervisning", og han blev herefter tildelt fri proces til at føre sag ved domstolene.

Problemet er, at med denne fortolkning (som DRC finder forkert) har man reduceret beskyttelsen for så vidt angår de øvrige diskriminationsområder, som ikke er omfattet af lov om etnisk ligebehandling. Da disse områder, som det er i dag, alene er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, så har man her kun beskyttelse indenfor "erhvervsuddannelse" men ikke inden for "uddannelse".

Det betyder endvidere, at dem der eksempelvis går på tekniske skoler ikke vil kunne klage til det nye Klagenævn over alders-, handicap-, seksuel orientering og tro/religiøs diskrimination, fordi tekniske skoler efter Klagekomiteens fortolkning opfattes som "undervisning" og ikke (hvilket DRC havde ønsket) som en "erhvervsuddannelse".

DRC har så meget desto mere været overrasket over denne fortolkning, da vi tidligere i Østre Landsret (i den såkaldte Magasin sag) har fået medhold i det synspunkt, at en folkeskoleelev, som skulle i en ulønnet skolepraktik i en uge i en virksomhed var beskyttet af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. DRC's bruger blev tildelt en godtgørelse for indirekte forskelsbehandling på grund af religion (tørklædesag). Det fremgår af dommen, at landsretten har lagt vægt på, at der ved vedtagelsen af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet i 1996 blev tilkendegivet, at loven skulle have et "bredt anvendelsesområde".

Dette er også gentaget i Beskæftigelsesministeriets vejledning til loven, hvoraf det bl.a. fremgår at:

"Enhver uddannelse der sigter på lønnet beskæftigelse, er omfattet af bestemmelsen".

Dette følger da også af DRC's sag mod et AMU center, hvor man anså en kursist på centret for omfattet af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (DRC's bruger tabte dog sagen af andre grunde i Højesteret).

Det betyder, at vi har den situation i dag, at vi fra Landsrets- og Højesteretspraksis kan udlede, at skoleelever der skal i ulønnet skole erhvervspraktik (i en uge) og kursister på landets mange AMU centret er beskyttet af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Det betyder også, at med den eksisterende lovgivning, så er der således beskyttelse mod samtlige diskriminationsgrunde i forhold til skoleelever og AMU kursister, og Klagenævnet vil derfor også have mandat til at tage sådanne klager under behandling..

Derimod vil eleverne på landets tekniske skoler, som skal ud i virksomhedspraktik/lærepladser ikke være beskyttet mod diskrimination pga. seksuel orientering, alder, handicap etc., fordi denne gruppe (fejlagtigt) er blevet anset for elever under "uddannelse" (og ikke under **erhvervs**uddannelse).

DRC finder, at det er krænkende, hvis private arbejdsgivere skal kunne instruere tekniske skoler i at undlade at sende en homoseksuel lærling i praktik (seksuel orientering) eller en jødisk (religion), uden at ofret vil have mulighed for at indbringe denne sag for Klagenævnet, idet man her (på baggrund af Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandlings fortolkning) anser tekniske skoler for "uddannelse".

DRC finder, at det skal præciseres, at Folketinget i 1996 har ønsket, at Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet skal omfatte alle former for erhvervsuddannelse, herunder elever på tekniske skoler, som skal i virksomhedspraktik samt andre offentlige samt private praktikbaserede erhvervsuddannelser.

Det er DRC's holdning helt overordnet, at man ikke opnår ligebehandling blot ved at oprette et klageorgan, der dækker samtlige diskriminationsgrunde, hvis man ikke samtidig giver de samme rettigheder til de berørte persongrupper.

DRC finder, at der bør ske en udvidelse af Lov om etnisk ligebehandling til også at omfatte beskyttelse pga. de øvrige diskriminationsgrunde, således at Klagenævnet også vil få mandat til at behandle disse sager.

Det skal endvidere bemærkes, at der i forhold til lovforslagets § 1, stk. 5 hvorefter det bl.a. er anført:

"Klagenævnet kan endvidere behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster ... (...) ... hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet."

knytter sig følgende problemstilling:

DRC har oplevet en sag, hvor en henvendelse fra et offer for forskelsbehandling efter lov om etnisk ligebehandling måtte opgives at føres for Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, fordi vedkommendes fagforening hverken ville føre sagen for sit medlem eller give en skriftlig bekræftelse på, at de ikke ville føre sagen. Dermed afviste Klagekomitéen at tage sagen, fordi klager ikke kunne godtgøre, at han ikke kunne få assistance fra sin fagforening.

Det foreslås derfor, at det i forbindelse med fremlæggelse af dokumentation fra klagers fagforening vedrørende afslag på at yde hjælp til klager, er Klagenævnet, der skal sørge for den formelle be – eller afkræftelse på en klagers oplysning om, at fagforeningen ikke vil yde assistance.

Man kunne i den forbindelse forestille sig, at der også her (ligesom tilfældet ifølge lovforslaget er vedrørende almindelig korrespondance Klagenævnet og parterne imellem) blev tale om processuel skadevirkning i den forstand, at såfremt en given fagforening ikke besvarer en forespørgsel fra Klagenævnet vedrørende en eventuel fagretlig behandling af sagen, må Klagenævnet formode, at den pågældende fagforening ikke vil yde sit medlem bistand.

Klagenævnets manglende kompetence til at sager op af egen drift

I fortsættelse af DRC's bemærkninger vedrørende Klagenævnets kompetence skal det tillige anføres, at det af lovforslaget fremgår, at Klagenævnet – i modsætning til den eksisterende Klagekomité for Etnisk Ligebehandling samt Ligestillingsnævnet – ikke får mandat til at tage sager op af egen drift eller afgive vejledende udtalelser om bestemte problemstillinger.

Dette finder DRC dybt beklageligt, idet det netop er i forbindelse med "egen drift sager", at der kommer væsentlige og principielle bidrag til fortolkning af den eksisterende lovgivning og at man kan få afgørelser, som har virkelig gennemslagskraft.

Som eksempler kan nævnes Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandlings afgørelse vedrørende Aalborg Kommunes praksis ved tildeling af hjemmehjælp, hvorefter ønsker fra borgere om at skifte til hjemmehjælpere med en bestemt etnisk oprindelse efter omstændighederne blev imødekommet, hvilket indebærer, at kommunen udøvede ulovlig forskelsbehandling i strid med forbudet mod direkte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. I denne sag var der ikke tale om en konkret krænkelse, men derimod var det DRC, der gjorde Klagekomitéen opmærksom på problemstillingen.

Også Klagekomitéens undersøgelse af, hvorvidt Århus Kommunes ordning om tvangsspredning af tosprogede børn var i strid med lov om etnisk ligebehandlings forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse er et eksempel på et vigtigt fortolkningsbidrag til et aktuelt emne.

Det ville derfor efter DRC's opfattelse være hensigtsmæssigt, om det nye klagenævn også får kompetence til selv at udvælge konkrete sager af samfundsmæssig interesse for derigennem at bidrage til konkret fortolkning af lovgivningen.

I modsat fald synes det at være uklart, hvilken instans der i så fald skal varetage denne opgave.

Klagenævnets kompetence til at give vejledning om relevant lovgivning

I bemærkningerne til det herværende lovforslag vedrørende Klagenævnets kompetence er det anført:

"Klagenævnets sekretariat vil kunne rådgive borgere, virksomheder, organisationer, myndigheder m.v. med hensyn til, hvor og hvorledes en sag om forskelsbehandling på grund af køn, race, etnisk oprindelse, religion, seksuel orientering, alder, handicap m.v. kan indbringes, ligesom Klagenævnets sekretariat kan rådgive om Nævnets praksis."

DRC forstår ovenstående alene som en kompetence til at vejlede om klagemuligheder og allerede truffne afgørelser, og vil forespørge, om der i det ovenstående citerede også er hjemmel til at give decideret vejledning om relevant lovgivning?

DRC har en aktuel sag, hvor Det Kongelige Teater til en række forestillinger har indført særlige "indvanderrabatter", for at lokke flere folk med anden etnisk baggrund end dansk i teatret.

En sådan ordning er i strid med Lov om Etnisk Ligebehandling. I forbindelse med sagens omtale i pressen, kontaktede Det Kongelige Teater efter DRC's oplysninger Integrationsministeriet for at få en vejledning vedrørende lovgivningen på området, men blev henvist til i stedet at kontakte Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling for at få en vejledning om eksisterende lovgivning.

Idet Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling nu bliver erstattet med et organ, der, så vidt DRC har forstået, ikke har mandat til at give almindelig vejledning i forbindelse med forespørgsler om fortolkning af lovgivningen, er det relevant at søge en afklaring på, hvor man i givet fald vil kunne få denne vejledning for derigennem at forebygge sager om forskelsbehandling?

Ifald det er hensigten, at Institut for Menneskerettigheder fremover skal varetage denne vejledende funktion samt tage sager op af egen drift, idet Instituttet ifølge herværende lovforslag fortsat har en

forpligtelse efter direktiv 2000/43/EF om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse til at,

"(...) indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling, offentliggøre rapporter om forskelsbehandling og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling, jf. lov om etnisk ligebehandling § 10, stk. 1"

er det relevant at forespørge, hvorvidt dette betyder, at Institut for Menneskerettigheder kan tage **konkrete** sager op og afgive udtalelse om disse, eller om der er tænkt på mere generelle undersøgelser af forskelsbehandling i samfundet? Kan de i forbindelse med en undersøgelse rette henvendelse til f.eks. Det Kongelige Teater i en sag som den ovenfor beskrevne og i det hele taget føre korrespondance med parterne i en sag, eller rækker mandatet kun til at afdække generelle problemstillinger? Det er også relevant at spørge, i hvilken del af Institut for Menneskerettigheder denne funktion bliver placeret?

I lovforslagets § 17 er det anført, at verserende sager for Ligestillingsnævnet og Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling på tidspunktet for lovens ikrafttræden vil blive overført til det nye klagenævn. Betyder det, at det nye klagenævn midlertidigt har mandat til at afgøre de "egen drift" sager som f.eks. Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling har under behandling på det pågældende tidspunkt eller bliver disse overført til Institut for Menneskerettigheder?

DRC finder, at det ville være mere hensigtsmæssigt, om Klagenævnet for Ligebehandling får mandat til samlet set at vejlede OG tage sager op af egen drift på samtlige de diskriminationsgrunde, som de i øvrigt har kompetence til at behandle, idet dette for det første ville føre til mere gennemsigtighed i forhold til borgeren, og for det andet ville betyde, at Klagenævnet ville have mulighed for at opbygge deres egen praksis i forhold til konkret lovfortolkning.

Nævnsmedlemmers kompetence

DRC hæfter sig ved, at der i lovforslagets § 2, stk. 3 vedrørende de kriterier der skal lægges til grund ved udvælgelsen af de enkelte nævnsmedlemmer bl.a. er opført:

"Nævnets medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen og udpeges blandt personer, der har særlig kendskab til konsligestillingslovgivningen, lovgivningen om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse eller lovgivningen om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, samt kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet. (vores understregning)"

DRC gør opmærksom på, at nævnet har kompetence til at behandle sager både indenfor og udenfor arbejdsmarkedet, jf. Lov om etnisk Ligebehandling, hvorfor der synes at være behov for, at nævnsmedlemmer også har kendskab til relevante forhold udenfor arbejdsmarkedet.

Det er efter lovforslaget uklart, hvordan fordelingen af de enkelte nævnsmedlemmer i forbindelse med sagernes afgørelse kommer til at foregå i praksis – om der er tale om rotationsordninger eller udvælgelse mellem nævnsmedlemmerne til sager, der passer specifikt på deres ekspertiseområde. Man kunne i tilfælde af rotationsordning f.eks. forestille sig, at der ved nævnsbehandling af sager, som vedrører forhold udenfor arbejdsmarkedet blev foretaget en udvidet nævnsbehandling fra 3 til 5 nævnsmedlemmer, ligesom det er foreslået i lovforslagets § 5, stk. 2 vedrørende principielle sager,

således at nævnsmedlemmer med særligt kendskab til forhold udenfor arbejdsmarkedet blev inddraget.

EU-retlige forpligtelser

Af lovforslaget fremgår, at Institut for Menneskerettigheder fortsat skal varetage de forpligtelser, der følger af artikel 13 i EU direktiv 2000/43/EF om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, hvorefter Institut for Menneskerettigheder blandt andet **fortsat** (vores understregning) vil have det som sin opgave at bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager, jf. Lov om etnisk Ligebehandling § 10, stk. 1, jf. Lov om oprettelse af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder § 2, stk. 2, nr. 4.

Denne formulering i lovforslaget er valgt uagtet, at Institut for Menneskerettigheder ikke har været i stand til at varetage denne forpligtelse fra vedtagelsen af Lov om etnisk Ligebehandling og frem til nu. DRC har gentagne gange rettet henvendelse til Institut for Menneskerettigheder i forbindelse med konkrete sager vedrørende forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse for at forespørge, hvorvidt Institut for Menneskerettigheder kunne bistå disse ofre. Der har både været tale om sager, der skulle indbringes for Klagekomitéen om Etnisk Ligebehandling samt sager, der var allerede var blevet afvist af Klagekomitéen eksempelvis pga. bevisets stilling, hvorfor der efterfølgende savnedes bistand til anlæggelse af en civil sag.

Vi har yderligere rejst spørgsmålet i forbindelse med møder med repræsentanter fra Institut for Menneskerettigheder. Svaret i forhold til vores forespørgsler har været gang været, at Institut for Menneskerettigheder ikke har kompetence til at bistå ofre for forskelsbehandling i forhold til rådgivning og konkret juridisk bistand. Dette har været begrundet i, at Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling for nuværende er placeret under Instituttet, hvorfor de således ikke samtidig har kunnet yde juridisk bistand. Denne opgave er således hidtil blevet varetaget af advokater og organisationer med en retshjælpsfunktion som DRC, eksempelvis Udlændingerådgivningen i Randers samt lokale fagforeninger rundt omkring i landet.

Idet der ifølge herværende lovforslag ikke er tiltænkt nogen ændring af Institut for Menneskerettigheders mandat i forhold til at yde konkret juridisk bistand til ofre for forskelsbehandling, vil DRC foreslå, at:

Institut for Menneskerettigheder får mandat til at varetage en koordinerende funktion i forhold til de retshjælpsinstitutioner, der hidtil har ydet konkret juridisk rådgivning til ofre for forskelsbehandling og som geografisk set er tættere på de personer, der oplever forskelsbehandling, idet retshjælpsinstitutionerne er fordelt over hele landet.

Denne model ville videreføre den brede geografiske fordeling, der i dag eksisterer i forhold til steder, hvor borgeren kan henvende sig og få konkret juridisk bistand i forbindelse med en diskriminationssag.

Det er i øvrigt vores oplevelse, at denne model, som blev foreslået af repræsentant fra Udlændingerådgivningen i Randers/ENAR, blev aftalt på møde mellem Institut for Menneskerettigheder og repræsentanter fra organisationer for de enkelte diskriminationsgrunde og retshjælpsinstitutioner den 29. november 2006.

Såfremt det i modsætning til ovenstående forslag er tiltænkt, at Institut for Menneskerettigheder i fremtiden skal opfylde forpligtelserne efter artikel 13 i EU-direktivet uagtet de hidtidige forhindringer for dette, mangler DRC oplysninger om, hvordan dette konkret vil fungere i praksis; er det f.eks. således, at Institut for Menneskerettigheder kan tage imod fuldmagt fra ofre for forskelsbehandling og fungere som direkte partsrepræsentanter i forhold til Klagenevnet for Ligebehandling, og/eller bistå med at søge fri proces i tilfælde af, at Klagenevnet ikke kan behandle sagen? Og vil der blive afsat økonomiske midler i forhold til at yde retshjælp til ofre for forskelsbehandling pga. religion, tro, seksuel orientering, politisk anskuelse, social og national oprindelse, alder og handicap, som ikke følger af Institut for Menneskerettigheders mandat efter direktiv 2000/43/EF i de tilfælde, hvor ofret for forskelsbehandling ikke er medlem af en fagforening, eller hvor fagforeningen ikke ønsker at bistå medlemmet?

Klagenevnets behandling af klager

Ifølge lovforslagets § 11, stk. 3 fremgår:

"Hvis Klagenevnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal Klagenevnet på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene."

DRC finder det særdeles positivt, at der i lovforslaget er fremsat denne mulighed for domstolsbehandling i umiddelbar forlængelse af en afgørelse fra Klagenevnet.

DRC vil dog anføre nogle punkter, som savner afklaring ved gennemlæsning af lovforslaget med bemærkninger.

Såfremt en borger får medhold ved Klagenevnet i at han har været udsat for en krænkelse, der har hjemmel i det lovgrundlag Klagenevnet dækker, og modparten efterfølgende nægter at følge Klagenevnets afgørelse f.eks. i forbindelse med udbetaling af godtgørelse, er der i lovforslaget mulighed for, at Klagenevnet – på borgerens anmodning – kan indbringe sagen for domstolene.

DRC formoder i den forbindelse, at det i givet fald vil være Kammeradvokaten, der på vegne af borgeren skal føre sagen.

Såfremt borgeren taber sin sag i byretten, opstår spørgsmålet om ankemuligheden og Klagenevnets indflydelse på udnyttelse af denne mulighed. Spørgsmålet rejses, fordi der har været et tilfælde, hvor Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandlings afgørelse af 1. september 2004 (j.nr. 730.4), efter hvilken en ansat ved en teknisk skoles villighed til at efterkomme visse arbejdsgiveres krav om ikke at modtage personer med anden etnisk baggrund end dansk i praktik fandtes at være i strid med forbudet mod direkte forskelsbehandling, jf. lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 1, hvorefter sagen førtes for byretten med henblik på opnåelse af godtgørelse efter lov om etnisk ligebehandling § 9.

Byretten fandt imidlertid, at der ikke foreslå en overtrædelse af lov om etnisk ligebehandling, hvorefter sagen af klager blev anket til landsretten. Landsretten stadfæstede byrettens afgørelse, hvilket efterlod klager med en underkendelse af Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandlings oprindelige afgørelse, samt en regning for at føre ankesagen for landsretten med tillæg af modpartens omkostninger.

Det er derfor vigtigt at få afklaret, hvorvidt det nye klagenævn har mandat til at anke sager, der bliver tabt i byretten, uagtet at klagenævnet er kommet frem til, at der er sket forskelsbehandling pga. et eller flere beskyttelseskriterier ifølge lovgivningen på området.

I modsat fald – hvis klagenævnet ikke har denne kompetence – skal en anke så startes som en civil sag i 1. instans af klager selv, henset til, at det var kammeradvokaten, der førte sagen for domstolene i første omgang? Hvis dette er tilfældet, vil DRC gøre opmærksom på, at det sandsynligvis kan være meget svært for klager at opnå fri proces, idet sagen allerede er behandlet én gang af domstolene.

Disse spørgsmål kan være af stor vigtighed i forhold til ofre for forskelsbehandling, og DRC anmoder derfor Beskæftigelsesministeren om at sikre, at personer der af det nye klagenævn får tilkendt en godtgørelse for forskelsbehandling også har adgang til at gennemføre en anke, såfremt de efter en eventuel byretssag står med to modstridende afgørelser fra henholdsvis Klagenævnet og byretten.

Dette vil kunne muliggøres ved at pålægge Klagenævnet en pligt til at anke eller indstille til fri proces, såfremt en person, der allerede har fået medhold i Klagenævnet taber sin sag i 1. instans ved domstolene.

DRC anmoder Beskæftigelsesministeriet om at tage ovenstående bemærkninger i høreværende høringssvar i betragtning ved den videre behandling af lovforslaget.

Connie Dorthe Hansen

Fra: Jette Kofoed på vegne af Postkasse JICenter
Sendt: 12. februar 2007 09:43
Til: Postkasse ARCenter
Emne: VS: Høringssvar vedr fælles Klagenævn for Ligebehandling

Vedhæftede filer: Høringssvar Fælles Klagenævn 2006.02.10..doc



Høringssvar Fælles
Klagenævn 2...

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6609-0037
12 FEB. 2007

BILAG

DOK. NR.

73

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Jytte Gosvig På vegne af BM Postkasse
Sendt: 12. februar 2007 08:12
Til: Postkasse JICenter
Emne: VS: Høringssvar vedr fælles Klagenævn for Ligebehandling

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Romano [mailto:pl041160@post.uni2.dk]
Sendt: 10. februar 2007 22:45
Til: sm@sm.dk; BM Postkasse; inm@inm.dk; stefan.olsson@cec.eu.int; Bashy Quraishy;
roma dk; Cristina Berna de Laborde
Emne: Høringssvar vedr fælles Klagenævn for Ligebehandling

att.:

Ligestillingsminister Eva Kjer Hansen
Integrationsminister Rikke Hvilshøj
Beskæftigelsesminister Rikke Hvilshøj
c.c.

EU Kommissionen att.: Stefan Olsson DG JLS ENAR v/President Bashy Quraishy adv
Cristina Berna de Laborde

Vi rakker for muligheden til at afgive høringssvar vedr regeringens forslag til Fælles Klagenævn for Ligebehandling og vedhæfter vore bemærkninger.

Med venlig hilsen

Eric Støttrup Thomsen
dansk delegati til European Roma and Travellers Forum "Romano"
kongevejen 150
3000 Helsingør
49 22 28 11
www.romano.dk

Eric Støttrup Thomsen
"Romano" Association
Kongevejen 150
DK3000 Helsingør
Denmark

tcl + 45 – 49 22 28 11

fax + 45 – 49 22 27 11
mail @ romano.dk
www. romano. dk

Ligestillingsminister Eva Kjer Hansen
Holmens Kanal 22
DK1060 København K

2007.02.10.

Integrationsminister Rikke Hvilshøj
Holbergsgade 6
DK1067 København K

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen
Ved Stranden 8
DK1061 København K

EU Commission
Att.: Stefan Olsson
DG JLS

ENAR
Att.: Bashy Quraishy

"Høringssvar om regeringens forslag om oprettelse af et Fælles Klagenævn for
Ligebehandling"

Comments to the proposal for a joint complaints board for equal treatment

Dear Sirs,

We thank you for the opportunity to comment on this proposal from the Danish government and our comments is based on the "Notat – Beskrivelse af regeringens forslag om oprettelse af et Fælles Klagenævn for Ligebehandling" dated 2. October 2006.

We should welcome in the future to be admitted to the list of parties invited to comment on legislative issues of this kind.

Our comments are in English to facilitate the rapid dissemination to Roma associations, to ENAR membership and the EU Commission but we would welcome the opportunity to use the Romani language for such official purposes in Denmark.

Our Position on the general purpose ("preamble") of the proposal

We find it positive that the Danish government declares its intention to help people who have a complaint regarding discrimination. We propose the complaint can be filed by any person who has experienced discrimination in Denmark, whether citizen resident or just temporarily here. It should also include legal persons.

However, we find the proposal too feeble and may in fact reduce the protection by laying down in an administrative system much too feeble definitions of discrimination.

We point to the major problem of Article 8.5 of Council Directive 43/2000, which extinguish the reverse burden of proof if the government establishes such an institution. Our experience with the present Complaints Board is negative.

We point to how difficult it has been to get recognition for discrimination in the present system, with one positive complaint out of 50 (until we gave up using this complaints board), which is a success rate of two per cent. We argue this in no way reflects the true problem of ethnic discrimination in Denmark.

This means that the administrative complaints system applies much too restrictive definitions of discrimination, and we argue much more restrictive than an ordinary court would have done.

The functioning of the complaints board is thus only to "take the heat of the boiling pot" by wearing down the complaints by drawing out the processing time. People in this situation usually don't have the time and resources to fight for many years to try to win a complaint, which in the end has a chance of 1:50. They need and they have a right to an effective remedy by EU Treaty Article 12, by the joint declaration of the Commission, the Council and the European parliament on the adoption of the principles of the European Convention on Human Rights, on the Charter for Fundamental Rights and settled EU case law such as *Nold v Commission* C-4/73, *Kremzow v Austria* C-299/95 and other cases.

The present complaints board in our opinion has functioned as a further barrier to filing the complaints over ethnic discrimination and has had the effect to further disillusion the people who are being discriminated and deprive them of hope that the wrong can be corrected and their dignity as humans be restored.

We argue, on the basis of the complaints we continue to receive from Roma, and a number of which we have forwarded to the European Commission, that the need is instead of better access to free legal aid, to have experienced lawyers and NGOs present and argue the complaints directly before a court of law.

The competencies which are proposed the new complaints board we also find problematic:

- that it can process complaints over discrimination
- that it can make decisions whether the law has been violated
- that it can award compensation for unlawful discrimination
- that it can procedure the complaints before a court of law if the decisions and settlements reached before the board are not fulfilled

re. Processing of complaints over discrimination

The present complaints board already has this power but has in our opinion abused its mandate and not fulfilled the minimum requirements for Denmark to implement the Council Directive 43/2000 and 78/2000

We argue it is whether there is a complaints board or not, but whether the minimum standards are sufficient to live up to the requirements under the EU Treaty Article 12 and the Directives.

We argue that what is really needed is a much stronger implementation of the Directives.

We also argue that the mandate for the complaints board must be strong enough to make it really effective.

Especially we argue that the recruitment must be so as to ensure an efficient upholding of the required minimum standards. This also means there must be a strong minority presence on an effective controlling board for the complaints board, and with proper representation for the national ethnic minorities recognised by Council of Europe under the Framework Convention – German minority, Greenlanders and Faroese in Denmark and Roma.

Re.: that it can make decisions whether the law has been violated

If it is a court like organ, this raises some serious questions.

"Law" must be interpreted not only as Danish law, but the complaints board, and indeed the courts in Denmark, must be obliged to apply international standards and international law.

We refer to the statement made by Human Rights and Discrimination lawyer Mr Henrik-Karl Nielsen at the ECRI (European Commission on Racism and Intolerance) Round Table on the Third report on Denmark, adopted 16 December 2005, with the round table held in Copenhagen, Denmark on the 10 October 2006, this leading discrimination and labour market trial lawyer Mr Henrik Karl Nielsen (who was one of the speakers invited by ECRI) stated:

"..the statements by Minister of Justice Ms Lene Espersen (Denmark) that the Danish courts apply the international conventions regardless of them having status as implemented is wrong - the Danish courts very rarely refer to international conventions and certainly not those which are not ratified.."

and

"..the Danish courts often punish the lawyers (and the clients) who cite international conventions in their case material.."

Re.: that it can award compensation for unlawful discrimination

The important issue here is the level of compensation, which we argue must be punitive. We argue that the general compensation level in Denmark is too low

The punitive compensations should be 20-50.000 Euro minimum.

The compensations should be double or triple when the violations are made by a municipality or a state agency or ministry.

In a recent case on alleged corruption a former mayor was sentenced to two years of imprisonment. We argue that non-economic crimes of discrimination should also be under the Penal Code.

Re.: that it can procedure the complaints before a court of law if the decisions and settlements reached before the board are not fulfilled

We see a deja vue here.

Already we have the general complaint today that the present complaints board is not doing a proper job and is actually shielding the local government, the national administration and others from complaint.

We point out the risk that if the procedure before the courts is also in the hands of this board, it will control the whole "food chain" and the complainants will be stranded if they can not curry favour with the persons who sit in the complaint board secretariat.

At least before a court of law you would have the chance of a hearing in Denmark before different magistrates in the 24 court districts, whereas here the complaints will be virtually monopolised and the litigation skills will be monopolised. This we fear will not lead to better treatment of citizens against discrimination, better treatment of the complaints and better chance of an effective processing of a wellfounded complaint.

We refer to the fact that many other legal specialities with the same number of complaints can be heard before the normal courts and it is generally expected from the 24 court districts that they must be able to handle specialised law on this level of cases filed. We therefore do not see the number of cases as the real restriction in the competence of the courts.

We refer to the problems of having the Danish courts apply international conventions and suggest this is due to other factors. We refer to the experiences of Sweden where the Discrimination Ombudsman (the "DO") engaged in training more than 300 magistrates in Human Rights and international conventions to ensure a better application of the conventions when the courts deliberated their decisions.

We draw attention to the fact that in the paper of 2 October 2006 from the Ministry of Employment there is no mentioning of the international conventions, the EU Treaty (Article 12) or the relevant EU-law and any of the relevant case law.

On this basis we have little confidence that this proposal reflect a change of heart or an increased respect for Human Rights in Denmark by this government.

We refer to the horrible effects of changes to the "Flygtningenævnet", the special court-like which hears asylum cases.

It was previously consisting of five members in a panel, but was reduced to three – one from the Integration Ministry, one from the Danish Bar and Law Association and a magistrate.

The results from this small panel were documented in a TV-Documentary from DR, translating into "The Great Asylum Lottery".

By doing regression analysis on more than 400 cases the documentary claimed to be able to show, how the decisions depended solely on which magistrate was chairing the reduced panel. With some magistrates the asylum seeker had a chance of 40 per cent of a positive answer and with others he had a chance of 2 per cent positive.

This was allegedly due to the systematic voting against by the representative from the Integration Ministry, making the magistrate the swing vote.

Such systematic outcome could be feared also from a panel in the proposed complaints board and we already have with the present complaints board a chance of positive of 2 per cent (1:50) with as far as we know more than 300 cases decided, which means we are already in a worse position than with the "Flygtningenævnet".

Restrictions on complaints

The proposal limits the competence of the new proposed board to present (Danish) legislation. This is much too narrow. Any effective complaints board should have as terms of reference specifically listed the international conventions which Denmark has ratified, and any new conventions should automatically apply. Furthermore it should specifically mention EU-law.

Relations to collective bargain

Referring to the ruling in case before the European Court of Human Rights of Sørensen and Rasmussen v Denmark ECHR applications no 52562/99 and 52620/99 finding violation of Article 11 and the new signals from the largest confederation of trade unions, the LO, which in the future will fight only for its own members, we argue complaints over discrimination can not be limited by the "Danish model" on collective bargaining. We also refer to our problems of getting the trade union 3F to take on complaints for Roma and problems of having these complaints processed before the complaints board.

Dismissal of complaints

The board is proposed to be able to dismiss complaints which it does not find suitable for the complaints board. The proposal mentions cases which demand procedure of evidence. This limitation hits a key point in our problems with the present complaints board. The present board loaded us with the task of producing evidence and required us to procedure this evidence and to comment at length on the contradictions from the other side. But the complaints board did not give us any resources with which to undertake this task.

We see the proposal as repeating this fallacy. If it is a simple and obvious case, we suggest you don't even need a complaints board. It would be possible instead to give the resources to the minority NGOs and their lawyers and they can deal with the simple problems directly with the perpetrator.

The difficult cases which need procedure of evidence are the cases which need the resources and again we believe it is better to build on the intentions and text of the Directive 43/2000 and give resources to minority NGOs such as ours so that we can take the cases directly to a court of law and do the procedure of evidence there, instead of wasting the resources on an ineffective complaints board.

Such a complaints board would only perpetuate the problem of extinguishing the reverse of burden of proof by upholding the fiction of a complaints procedure under Article 8.5 in the Directive 43/2000. This is the situation we are in today, and this is the situation we need to get out of.

We point to the general need for resources for such a joint complaints board. In the proposal is mentioned the following areas of issue:

Sex, race, colour, religion, faith, age, handicap, nationality, social origin, ethnic, political or sexual observation. This is 12 categories. If there is as many complaints per category as for ethnic discrimination, this is 300 per category per year. This would mean a case load of 3600 cases per year. It is important whether there is 10 or 100 hours budgeted per complaint. The present complaint board appears to have handled 300 cases with two people in the secretariat, or 150 cases per person. With 240 work days this would mean a rough maximum of eight hours or one day per complaint. Time must also be accounted for presentation of complaints for the panel, some form of further training etc. etc.

It would mean a staff of at least 24 people in the secretariat alone, to keep up the capacity. For this reason we fear that the new proposed board will mean a reduction in capacity and an unseemly fight for resources where the big handicap organisations may well draw the longest straw. We do not feel the Roma issue will have much chance in this system.

We make the comparison to our own legal aid activities where we can handle abt 100 complaints a year and believe that funding for our own activities would lead to much better results than the proposed new joint board..

Decisions of the board

We feel there is an ambiguity in this section of the proposal. We argue that in all circumstances it must be very clear that discrimination cases can be taken directly before a court of law, without the approval or endorsement of any complaints board.

We argue based on experience that what we need is better access to free legal aid to be able to take discrimination of Roma before a court of law, and we need to have the courts take reference to the EU Treaty, EU-law, EU-case law and international conventions and relevant caselaw, and not just the present insufficient danish laws on discrimination.

Composition of a panel

We argue that the panel must reflect the minorities which are concerned, and not just legal experts who have taken it as their career to do this speciality. We have seen unfortunately that just because you have the legal speciality is no guaranty that you can see the problems of the discrimination, which is typically not felt by a legal expert but by the discriminated and oppressed.

We refer to the recent debate on the lay judges in the penal process in Denmark, where even the Ministry of Justice concedes that the lay element is too Danish and too old and does not reflect the composition of Danish society.

We also need a process where the minority NGO or complainant can have a procedure to push out panel members who are not perceived to give fair judgement, and it can be an ex-ante process as with the selection of a jury.

Ideally the could be a procedure where the complainant and the alledged perpetrator could meet in some form in order to achieve some mutual recognition of the problems and feelings involved, as much is about respect. The respect for and Of Roma should not only be an issue for a learned panel.

Who prepares the cases

Again we have to point out the problems in the present situation. The present secretariat is manned primarily by people without sufficient experience in discrimination and who have huge influence on the fate of the case. The secretariat should ve opened to representatives and trainees from the relevant minority groups – especially the ethnic minorities recognised by Council of Europe under the Framework Convention procedure for Denmark – the German minority, the Greenlanders, the Faroese and the Roma.

It should be opened to give the valuable and necessary training to improve the ability of the minorities themselves of formulating their problems. If necessary relevant courses and scholarships should be made available.

Independence

The placement to signify the independence of the ministries is very well but the placement itself does not make the real difference. This is ensured only by the powers granted to such a board, the resources available and the legislation it is to apply.

Helsingør, on the 10 February 2007

Eric Støttrup Thomsen
Danish delcgate to European Roma and Travellers Forum

København, 12. december 2007



Beskæftigelsesministeriet
Att.: Trine Hougaard

Høringssvar vedr. Forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Indledningsvist skal bemærkes, at Landsforeningen for bøsse og lesbiske finder det stærkt kritisabelt, at foreningen ikke er med på høringslisten.

Landsforeningen for bøsse og lesbiske hilser det velkomment, at regeringen vil fremsætte forslag om oprettelse af et klagenævn, som omfatter alle beskyttelseskategorier, herunder seksuel orientering. Det er netop foreningens opfattelse, at der bør eksistere en klageadgang, og at den bedst organiseres som en fælles enhed på tværs af alle områder. Dette er den mest hensigtsmæssige måde at sikre, at alle områder bliver varetaget.

Landsforeningen havde ved et seminar i 2006 besøg af den svenske homoombudsmand, som blandt andet redegjorde for, at man nu i Sverige var ved at slå de forskellige adskilte klageorganer sammen til et fælles organ, idet man var nået frem til, at det ville være en bedre organisering.

Landsforeningen imidlertid også nogle opmærksomhedspunkter:

Landsforeningen finder det ikke fuldt tilfredsstillende, at Nævnet alene forholder sig til nugældende lovgivning. Derimod burde oprettelsen af Nævnet ledsages af indførelsen af et generelt forbud mod forskelsbehandling.

Landsforeningen finder det ikke tilfredsstillende, at Nævnet ikke kan tages sager op af egen drift. Foreningen kender eksempler på, at personer er blevet diskrimineret men ikke har personligt overskud til at føre en sag, selvom der foreligger dokumentation. I visse af disse situationer kunne det være relevant at starte en generel sag på basis af den foreliggende dokumentation.

Det er Landsforeningens opfattelse, at der bør være et lægt element i Nævnet. I forslaget ser det ud til, at kun jurister kan komme i betragtning. På et så komplekst område som dette, finder foreningen det væsentligt, at der områdespecifik viden tilgængelig i Nævnet. Dette bør tilstræbes på den ene eller den anden måde.

Rollerne i nævnet bør omtales kønsneutralt, f.eks. som forperson eller formand/-kvinde.

Foreningen finder ikke, at to årsværk kan være tilstrækkeligt til varetage opgaven.

Landsforeningen er bekendt med, at Institut for Menneskerettigheder i forbindelse med lovforslaget udarbejder en udredning om klagemuligheder. Landsforeningen har deltaget i rundbordsmøde på Institutet om klageadgange, og resultatet af drøftelserne herfra indgår i udredningen. Landsforeningen skal på den baggrund henvise til den kommende udredning.

Med venlig hilsen
LANDSFORENINGEN FOR BØSSER OG LESBISKE

Søren Laursen

Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk

19. februar 2007
akb
06-641-29

Udkast til forslag til lov om Klagenævnet for ligebehandling

Personalestyrelsen er blevet opmærksom på, at Beskæftigelsesministeriet den 15. januar 2007 har sendt et udkast til forslag til lov om Klagenævnet for ligebehandling i høring.

Vi har i den forbindelse følgende bemærkninger:

Ad § 8, stk. 2

Det fremgår af § 8, stk. 2, at klagenævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres i anonymiseret form. Det fremgår endvidere, at der skal indføres oplysning om stemmeafgivning, hvis en beslutning ikke er enstemmig. Bestemmelsen bør efter Personalestyrelsens opfattelse suppleres med et krav om begrundelse for afvigende stemmeafgivning.

Ad § 9

Klagenævnet bør alene kunne genoptage en sag på begæring fra en af parterne.

Ad § 10 og bemærkningerne hertil

Ifølge bestemmelsens ordlyd kan klager "til enhver tid tilbagekalde sin klage". Af bemærkningen til § 10 fremgår det, at en klager altid kan trække sin klage tilbage og derved stoppe nævnsbehandlingen, "såfremt klageren ønsker, at sagen skal behandles i et andet forum".

Vi finder, at bemærkningen til § 10 bør ændres så teksten bringes i overensstemmelse med ordlyden af § 10. Det bør således klart fremgå, at en klagers adgang til at trække sin klage tilbage er ubetinget.

Vi beklager den sene besvarelse.

Med venlig hilsen

Anne Kathrine Braad

PRÆSIDENTEN FOR ØSTRE LANDSRET



Den - 8 FEB. 2007
J.nr. 40A-ØL-6-07

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
12 FEB. 2007

BILAG

DOK. NR.

72

Ved e-mail af 16. januar 2007 har Beskæftigelsesministeriet fremsendt udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling med anmodning om en udtalelse.

Jeg skal i den anledning udtale, at jeg i det hele kan henholde mig til de bemærkninger, der er fremsat af Dommerforeningen i foreningens brev af 7. februar 2007 til Beskæftigelsesministeriet.

Udkastet giver ikke i øvrigt landsretten anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Dette brev sendes tillige pr. e-mail til PARCenter@bm.dk

Med venlig hilsen

Bent Carlsen

Nanna Blach

DEN DANSKE DOMMERFORENING

Formanden
Københavns Byret
Domhuset, Nytorv
1450 København K
Tlf. 33 44 82 76
j.nr.

Beskæftigelsesministeriet
Att. Specialkonsulent Trine Hougaard

7. februar 2007

I e-mail af 16. januar 2007 har Beskæftigelsesministeriet anmodet Den danske Dommerforening om en udtalelse om udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

I den anledning bemærker Dommerforeningen, at lovudkastets § 2, stk. 2, 1. pkt., hvorefter formanden og næstformændene for nævnet udpeges af beskæftigelsesministeren efter samråd med integrationsministeren og ligestillingsministeren ikke synes at harmonere med bestemmelsen i retsplejelovens § 47 a, stk. 3, hvorefter udpegning af en dommer som medlem af bl.a. et offentligt nævn skal foretages af vedkommende retspræsident.

Dommerforeningen finder endvidere anledning til at påpege, at lovudkastets § 2, stk. 2, sidste pkt., hvorefter begge køn **skal** være repræsenteret i klagenævnets formandskab indebærer en fravigelse af det almindelige princip om at tillægge kvalifikationer afgørende betydning, jf. herved bestemmelsen i § 8 i lov om ligestilling af mænd og kvinder, hvorefter offentlige udvalg, kommissioner og lignende, der er nedsat af en minister til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, alene **bør** have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Med venlig hilsen

Jørgen Lougart

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 60609-0037
- 9 FEB. 2007

BILAG

DOK. NR.

70



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

12 FEB. 2007

BILAG

DOK. NR.

69

INSTITUT FOR
MENNESKERETTIGHEDER

STRANDGADE 56 · 1401 KØBENHAVN K
TLF. 32 69 88 88
FAX 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

DATO 5/2/2007

JNR.

540.80/13928

Vedrørende udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Med e-mail af 15. januar 2007 fremsendte Beskæftigelsesministeriet ovennævnte med anmodning om eventuelle bemærkninger fra Institut for Menneskerettigheder.

Vedlagt fremsendes Instituttets bemærkninger, i form af et notat.

Med venlig hilsen

Morten Kjærum
Direktør



INSTITUT FOR
MENNESKERETTIGHEDER

STRANDGADE 56 · 1401 KØBENHAVN K
TLF. 32 69 88 88
FAX 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
- 6 FEB. 2007

Notat
vedrørende udkast til
forslag til lov om
Klagenævnet for Ligebehandling

BILAG

DOK. NR.

69

1. Baggrund

Instituttet er ved Beskæftigelsesministeriets mail af 15. januar 2007 blevet anmodet om at fremkomme med bemærkninger til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Med forslaget foreslås oprettelse af et samlet klagenævn for ligebehandling, men ingen udvidelse eller ændring af den eksisterende materielle beskyttelse mod forskelsbehandling.

Da det menneskeretlige diskriminationsforbud har generel karakter og dermed betydning for alle samfundsområder, finder instituttet anledning til at knytte bemærkninger til det materielle lovgrundlag i tilknytning til lovforslagets bestemmelser om det foreslåede klageorgans beføjelser.

2. Vurderingsgrundlag

Instituttets bemærkninger til lovforslaget bygger på menneskeretlig og eu-retlig regulering, herunder såvel retligt bindende som vejledende dokumenter. Bemærkningerne tilstræber dog alene at vurdere, om oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet og det mandat, det planlægges tillagt, følger de standarder for uafhængige og effektive retsmidler, som er udviklet og anbefalet i regi af Europarådet og EU. Der tages herved afsæt i, at manglende overholdelse af de anførte standarder og anbefalinger ikke kan føre til krænkelse af retlige forpligtelser.

Der er derfor i hovedsagen tale om menneskerettighedspolitiske vurderinger af, hvordan Ligebehandlingsnævnet ved sin oprettelse og funktion udformes på en måde, der bedst muligt bidrager til den effektive beskyttelse mod diskrimination.

Da der er en naturlig sammenhæng mellem klagenævnets beføjelser og det materielle lovgrundlag, inden for hvilket klageorganet skal virke, inddrages desuden de menneskeretlige diskriminationsforbud, således som de er udtrykt i den Europæiske Menneskerettighedskonvention, FNs Menneskerettighedskonventioner, i EU-charteret om fundamentale rettigheder, i Amsterdamtraktaten og i EU's ligebehandlings- og ligestillingsdirektiver som vurderingsgrundlag.

I det følgende redegøres indledningsvis for det menneskeretlige diskriminationsforbud og princippet om ligebehandling (afsnit 2.1.). Derefter følger en gennemgang af de standarder og anbefalinger, der angår effektive retsmidler og specialiserede ligebehandlingsorganer. (afsnit 2.2.)



2.1. Diskriminationsforbuddet og ligebehandlingsprincippet

Det diskriminationsforbud, der gælder efter menneskeretten, og som er indeholdt i FN's Konvention om civile og politiske rettigheder (1966) i art. 26, er generelt og retter sig derfor mod alle samfundsområder. Det samme gælder for FN's Børnekonvention (1989) i art. 2, stk. 2, FN's Konvention om bekæmpelse af alle former for racediskrimination (1965), FN's Konvention om bekæmpelse af alle former for diskrimination af kvinder (1979), og FN's konvention om migrantarbejdere og deres familier (1990 – ej ratificeret af Danmark) i art. 6. I den seneste FN-konvention om rettigheder for personer med handicap, som åbnes for ratifikation i marts 2007, er indføjet et forbud mod diskrimination på grund af handicap i art. 5, som ligeledes er selvstændigt og kan påberåbes i forhold til alle områder af dansk ret.

Den Europæiske Menneskerettighedskonventions art. 14 indeholder et diskriminationsforbud, der har betydning i forhold til udøvelsen af de rettigheder, der er omfattet af konventionen, og vil dermed også kunne have betydning på alle områder, herunder såvel inden for som uden for arbejdsmarkedet. Tillægsprotokol nr. 12 udvider forbuddet til at gælde uafhængigt af konventionens specifikke rettigheder (ej ratificeret af Danmark).

Amsterdam-traktaten (1997) indeholder i art. 13 et ikke-diskriminationsprincip, der er udformet som udtrykkeligt omfattende både køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder og seksuel orientering. Som politisk målsætning og forpligtelse er princippet yderligere understreget i EU's charter om grundlæggende rettigheder (2000), art. 21. Der arbejdes i begge disse dokumenter med et generelt forbud mod diskrimination, som knytter sig til implementeringen af al EU-regulering i medlemsstaterne.

For at udmønte dele af Amsterdam-traktaten og Charterets ikke-diskriminationsprincip i retligt bindende regulering vedtog Rådet i 2000 to direktiver: beskæftigelsesdirektivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (78/EF af 27. november 2000) og direktivet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (43/EF af 29. juni 2000). Disse direktiver pålægger EU-medlemsstaterne at gennemføre lovgivning, der effektivt sikrer borgerne mod direkte og indirekte forskelsbehandling samt chikane både i den offentlige og den private sektor. Ligebehandlingsdirektivet gælder både inden for arbejdsmarkedet og inden for områderne social beskyttelse, sociale goder, uddannelse samt adgang til varer og tjenesteydelser, herunder bolig.

Den form for diskrimination, der er omfattet af disse forbud, dækker i hvert fald direkte diskrimination. Den EU-retlige regulering dækker udtrykkeligt både direkte og indirekte diskrimination, samt chikane. Den indirekte diskrimination dækker her over diskriminationsfænomener som institutionel og strukturel diskrimination, hvor diskriminationen opstår som konsekvens af adfærd betinget af praksisser, rutiner, strukturer mv. Omfattet er tillige multi-diskrimination, hvor diskriminationen kan henføres til to eller flere diskriminationsgrunde. Dobbelt-diskrimination af kvinder på grund af manglende kønsligestilling er således udtrykkeligt nævnt som omfattet af forpligtelsen i ligebehandlingsdirektivet til at gennemføre ligebehandlingsprincippet.

2.2. Effektive retsmidler

Menneskerettighedskonventionerne opstiller ikke et almindeligt krav til udformningen af organer, der modtager klager og træffer afgørelse i sager om borgernes menneskerettigheder, herunder sager



om diskrimination. I relation til prøvelsen af sager, der angår nydelsen og udøvelsen af rettigheder omfattet af *den europæiske menneskerettighedskonvention* er det imidlertid et krav, at det retsmiddel, der stilles til rådighed for borgerne, er effektivt. Art. 13 fastslår således, at

“Enhver, der krænkes i de ved denne Konvention anerkendte rettigheder og friheder, skal have adgang til effektiv oprejsning for en national myndighed, uanset om kränkelsen er begået af personer, der handler på embeds vegne.”

Af den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis fremgår, at kravet om effektive retsmidler, indebærer, at et administrativt organ, der fungerer som prøvelsesinstans, skal være tilstrækkeligt uafhængigt for at kunne yde beskyttelse mod misbrug fra myndighedernes side, jf. sagen *Khan mod UK af 12. maj 2000, pr. 44-47*. Selve prøvelsen skal omfatte både sagens retlige og faktiske omstændigheder, jf. *Sagen Soering mod UK af 7. juli 1989, pr. 121*.

Uafhængighedskravet ses ikke at være omsat til principper for udpegning af medlemmer til administrative organer og disses funktionsperiode. I forhold til dommeres uafhængighed er det dog fastlagt ved domstolens praksis i relation til art. 6 om retten til en retfærdig rettergang, at uafhængighedskravet ikke er til hinder for, at dommerudpegning sker ved en minister. Afgørende er, at en dommer fungerer i sin personlige egenskab og ikke er underlagt instruktionsbeføjelse i forbindelse med udøvelsen af hvervet som dommer, jf. *Sagen Sramek mod Østrig af 22. oktober 1984*. Ved vurderingen af en dommers uafhængighed lægges derudover vægt på dommerens funktionsperiode, herunder om der er en nedre grænse for periodens længde, og om der består beskyttelse mod afskedigelse i funktionsperioden. Den sidstnævnte beskyttelse skal ikke nødvendigvis være formel, men kan opnås ved, at afskedigelse i praksis ikke udgør en reel trussel, der kan påvirke dommerens uafhængighed, jf. *sagen Campbell og Fell mod UK af 28. juni 1984, pr. 80*.

Det er instituttets opfattelse, at de standarder for uafhængighed, der er udviklet i relation til art. 13 i den Europæiske Menneskerettighedskonvention, ikke i alle tilfælde er relevante for vurderingen af det foreslåede Ligebehandlingsnævn. Da det imidlertid ikke kan udelukkes, at en række af de sager, der vil blive indgivet til klageorganet, vil vedrøre forhold, der tillige er omfattet af diskriminationsbeskyttelsen i konventionen, jf. ovenfor, er det hensigtsmæssigt at inddrage de forpligtelser, der flyder af konventionen i relation til effektive retsmidler, i vurderingen af Ligebehandlingsnævnet.

I vurderingsgrundlaget har instituttet derudover fundet det relevant at inddrage det sæt af principper, som er udformet og vedtaget i regi af Europarådets kommission mod racisme og intolerance (ECRI). *ECRI's anbefaling nr. 2 om anti-diskriminationsorganer* (General Policy Recommendation No. 2: Specialised bodies to combat racism, xenophobia, antisemitism and intolerance at a national level, 1997). Denne anbefaling opstiller retningslinier for udformningen af organer, der arbejder med ikke-diskrimination og ligebehandling, herunder om udpegning af medlemmer, funktion og mandat.

Instituttet tager ved sin vurdering af det fremlagte forslag om oprettelse af et ligebehandlingsnævn endvidere afsæt i de standarder, der er udviklet i FN-regi for uafhængige nationale menneskerettighedsinstitutioner. Disse standarder er indeholdt i de såkaldte *FN Paris Principper* (Principles relating to the Status and Functioning of National Institutions for Protection and Promotion of



Human Rights, 1993). De nationale menneskerettighedsinstitutioner løfter i mange lande opgaven med at modtage og behandle klagesager om diskrimination.

Instituttets bemærkninger skal derudover ses i lyset af de erfaringer, som er opbygget i tilknytning til de opgaver, der er udført under lov om etnisk ligebehandling, § 10, stk. 2-4, hvorefter Instituttets *Klagekomité for Etnisk Ligebehandling* har behandlet klager over forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse.

Instituttet har derudover gennem samarbejde i *netværk* bestående af specialiserede ligebehandlingsorganer i EU,¹ antidiskriminationsorganer i de nordiske lande² og nationale menneskerettighedsinstitutioner rundt om i verden opnået indsigt i, hvordan behandlingen af klager over diskrimination og menneskerettighedskrænkelser håndteres og hvilke erfaringer, der er opnået i disse institutioner.

Endvidere har instituttet i forbindelse med arbejdet med afdækning af behovet for beskyttelse mod diskrimination i *Udredning nr. 2/2005: Ligebehandling – Status og Fremtidsperspektiver* samt *Udredning nr. 5/2007: Effektiv beskyttelse mod diskrimination – retlige og faktiske tiltag* (under udgivelse) opnået indsigt i de interesser i og behov for administrativ klageadgang, der eksisterer på de forskellige diskriminationsområder og formuleres af *interesseorganisationerne*.

3. Instituttets bemærkninger til forslaget

3.1. Generelle bemærkninger

Instituttet anser forslaget om oprettelse af et fælles ligebehandlingsklageorgan som et væsentligt og positivt tiltag, idet et fælles klageorgan vil kunne udgøre et hurtigt og effektivt middel til at behandle konkrete sager om diskrimination både inden for arbejdsmarkedet og i en række andre sektorer, herunder social- og sundhedsområdet, uddannelsessektoren, boligsektoren, samt området for vare- og tjenesteydelser.

Derudover vil et klageorgan introducere en administrativ klagemulighed i sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet for ældre og homoseksuelle, personer med funktionsnedsættelser samt personer, der oplever forskelsbehandling på grund af religion eller tro, social eller national oprindelse eller politisk anskuelse. Ingen af disse grupper har i dag mulighed for at benytte en administrativ klageadgang, men er henvist til det arbejdsretlige system eller de almindelige domstole.

Forslaget er dermed et fint bidrag til den menneskeretlige forpligtelse til at sørge for, at borgerne har adgang til effektive retsmidler, hvorigennem de kan søge oprejsning for krænkelser af deres menneskerettigheder, herunder af diskriminationsforbudet.

¹ Sådanne organer er oprettet i medfør af art. 13 i ligebehandlingsdirektivet og er samlet i et netværk, Equinet, der udveksler oplysninger om såvel retlige som faktiske tiltag.

² Ligestillings- og diskrimineringsombudet i Norge, Diskriminationsombudene i Sverige, og Minoritetsombudsmanden i Finland mødes jævnligt for at diskutere diskriminationsretlige spørgsmål og ligebehandlingsfremmende aktiviteter.



3.2. Konkrete bemærkninger til forslaget enkelte bestemmelser.

3.2.1. § 1, stk. 2-5 om beføjelser

Det følger af bestemmelserne i forslaget § 1, stk. 2-5, at det foreslåede Ligebehandlingsnævn vil kunne behandle klager *uden for arbejdsmarkedet* på baggrund af køn, race eller etnisk oprindelse og *inden for arbejdsmarkedet* på baggrund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Modsat i dag, bliver der efter forslaget skabt adgang til administrativt at få behandlet en klage over forskelsbehandling *inden for arbejdsmarkedet* af samtlige de grunde, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, det vil sige *religion, tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og social oprindelse*. Som det er i dag, kan der kun klages administrativt over diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse.

Uden for arbejdsmarkedet er kvinder og mænd beskyttet mod kønsdiskrimination, ligesom alle personer er beskyttet mod diskrimination på grund af race og etnisk oprindelse. Personer, der tilhører disse grupper, er således beskyttet af diskriminationsforbuddet både inden for og uden for arbejdsmarkedet og har mulighed for at klage administrativt, hvis de oplever forskelsbehandling i forhold til tildeling af social- og sundhedsydelser, adgang til uddannelse, boligsektoren samt vare- og tjenesteydelser.

Personer, der oplever forskelsbehandling på grund af alder, handicap, religion eller tro og seksuel orientering på disse områder er derimod ikke beskyttet af det lovfæstede diskriminationsforbud uden for arbejdsmarkedet, og vil følgelig ikke have adgang til at indbringe en sag for domstolene eller til Ligebehandlingsnævnet på samme måde som personer, der oplever kønsmæssig og etnisk forskelsbehandling.

Opnåelse af lige klageadgang for alle fordrer derfor ændringer i den eksisterende lovgivning eller vedtagelse af et generelt forbud mod diskrimination i alle sektorer og omfattende de nævnte diskriminationsgrunde. Så længe diskrimination på grund af alder, handicap, religion eller tro, seksuel orientering, social oprindelse og politisk anskuelse udelukkende er forbudt inden for arbejdsmarkedet, vil der herske en hierarkisering af diskriminationsbeskyttelsen, som signalerer, at diskrimination af disse grunde er mindre alvorlig end diskrimination på grund af køn, race og etnisk oprindelse.

□

Det er på denne baggrund instituttets opfattelse, at det foreslåede Ligebehandlingsnævn bør tildeles beføjelser til at behandle klager over de former for diskrimination, der er nævnt i lovforslagets stk. 2, på alle samfundsområder – og ikke kun på de områder, der er nævnt i stk. 3-5.

Egen drift sager

Lovforslaget indeholder ikke adgang for Ligebehandlingsnævnet til at iværksætte egen drift sager, og det er udtrykkeligt anført i bemærkningerne til forslaget, at klagenævnet ikke er tænkt tillagt en sådan beføjelse.

Iværksættelse af sager af egen drift er efter instituttets opfattelse et nødvendigt redskab for et fælles klageorgan til at gøre opmærksom på diskriminerende handlinger, adfærd eller praksis, der til tider



bliver overset, eller når den udsatte ikke formår at rejse en klagesag på grund af fx manglende psykiske ressourcer, eller når indgivelse af en klage opleves som en opfordring eller anledning til en direkte interessekonflikt. Egen drift sager kan således medvirke til at kaste lys over indirekte, strukturel eller institutionel diskrimination og vil give Ligebehandlingsnævnet mulighed for at foretage en aktiv overvågning af, om forbuddet mod diskrimination bliver overholdt. Det kan fx være på områder eller i sektorer, som nævnet er blevet opmærksom på gennem de individuelle klager.

Ligebehandlingsnævnet bør ligeledes udstyres med mandat til at kunne håndtere sager om multi-diskrimination, hvor diskriminationen retter sig mod en person på grund af en flerhed af dennes egenskaber, evner eller baggrund, fx køn, religion og handicap i forening. Ligebehandlingsnævnet må derfor af egen drift kunne inddrage yderligere diskriminationsformer i sagen, hvis de afdækkes under oplysning af diskriminationshændelsen, selvom de ikke er påberåbt af klager.

Det er instituttet opfattelse, at Ligebehandlingsnævnet bedst medvirker til at sikre effektiv beskyttelse mod diskrimination, hvis det tillægges beføjelse til at iværksætte sager af egen drift.

Det bør samtidig overvejes specifikt at nævne multi-diskrimination som omfattet af Ligebehandlingsnævnets beføjelser, således at nævnet selv kan inddrage de diskriminationsgrunde, som måtte være relevante i en konkret sag.

Henstillinger og anbefalinger

Det fremlagte forslag åbner ikke for, at Ligebehandlingsnævnet skal kunne give henstillinger eller anbefalinger til indklagede.

Det er instituttets erfaring, at et vigtigt redskab til at understrege alvoren af en overtrædelse af diskriminationsforbuddet over for indklagede er generelle henstillinger og anbefalinger. Henstillinger vil fx være egnede i situationer, hvor det af bevismæssige årsager ikke har været muligt at fastslå, om der er sket overtrædelse af forbuddet mod diskrimination, men hvor sagen på grund af sin karakter må antages at kunne få betydning for forståelsen af ligebehandlingslovgivning.

Anvendelse af generelle henstillinger og anbefalinger kan også være gavnlig i sager, som har en sådan karakter, at en generel henstilling om de konkrete forhold i sagen vil kunne være af betydning for fremtidige sager. Dette gælder særligt i sager om indirekte, institutionel og strukturel diskrimination.

Instituttet skal i den forbindelse henvise til, at Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling i flere sager er fremkommet med generelle anbefalinger, herunder blandt andet i komitéens afgørelse af 20. juni 2006, hvor komitéen i forbindelse med komitéens udtalelse om en kommunes praksis ved tildeling af hjemmehjælp i forbindelse med ønsker fra borgere om at skifte til en hjemmehjælp med en bestemt etnisk oprindelse fremkom med flere anbefalinger til, hvordan man fremover kunne forebygge overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Et andet eksempel er komitéens afgørelse af 5. december 2005, hvor komitéen i en sag om en kommunes ordning, hvorefter tosprogede børn med behov for udvikling af danskkundskaber blev



fordelt således, at andelen af disse børn i de enkelte daginstitutioner højst udgjorde 30 %, ligeledes fremkom med generelle anbefalinger.³

Adgang til at udstikke anbefalinger til indklagede om midler til undgåelse af tilsvarende sager fremover vil efter instituttets opfattelse have stor betydning for opnåelse af effektiv beskyttelse mod diskrimination.

Instituttet opfordrer til, at Ligebehandlingsnævnet udstyres med beføjelser til at komme med henstillinger og anbefalinger til indklagede.

3.2.2. § 1, stk. 6 om tilkendelse af godtgørelse

Efter den foreslåede bestemmelse i § 1, stk. 6, skal Ligebehandlingsnævnet kunne tilkende godtgørelse i det omfang, det følger af lovgivningen på ligebehandlingsområdet.

En ensartet behandling af alle diskriminationsgrunde kan støttes på de menneskeretlige diskriminationsforbud, jf. bemærkningerne til § 1, stk. 2-5 og bør efter instituttets opfattelse føre til, at godtgørelse kan tilkendes i alle tilfælde af diskrimination i en form, der er nævnt i dansk lovgivning, og på alle samfundsområder.

Instituttet er derfor af den opfattelse, at adgangen til at tilkende godtgørelse bør udvides i de eksisterende materielle lovgrundlag, for dermed at sikre, at klager kan indgives og godtgørelse tilkendes i tilfælde af diskrimination på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

3.2.3. § 2, stk. 2 og stk. 3 sammensætning

Klagenævnet foreslås sammensat af et formandskab og 9 øvrige medlemmer. Forslaget udstyrer således klagenævnet med et formandskab, der består af en formand og 2 næstformænd, der udpeges af beskæftigelsesministeren efter samråd med integrationsministeren og ligestillingsministeren. Såvel formand som næstformænd skal være dommere

De øvrige medlemmer foreslås udpeget af beskæftigelsesministeren, heraf 3 efter indstilling fra integrationsministeren og 3 efter indstilling fra ligestillingsministeren. Alle medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen og have særligt kendskab til lovgivning angående forskelsbehandling og ligebehandling uanset køn, race og etnisk oprindelse, forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet.

Udpegning af medlemmer

Det er et grundlæggende krav i såvel Paris Principperne som ECRI-anbefaling nr. 2, at ikke-diskriminationsorganer skal være uafhængige, og at dette uafhængighedskrav er reflekteret i de udpegningsprocedurer, der fastsættes i forhold til medlemmerne af sådanne organer, jf. herved PP Composition and Guarantees of independence and pluralism, pkt. 1 og ECRI/2, chapter D, principle 4. Det følger heraf, at udpegningsprocedurer og -periode skal være fastlagt, evt. i lovgivning, og at det skal sikres, at der eksisterer mekanismer, der kan forhindre misbrug eller magtfordrejning, in-

³ Egen drift sagerne er beskrevet på www.klagekomite.dk



struktion eller anden påvirkning af organets medlemmer fra folketing, regering eller udøvende myndigheders side. Et tilsvarende krav kan støttes på EMRK art. 13.

En ordning som den foreslåede, hvorefter udpegning af medlemmer af nævn og råd med den opgave at træffe endelig administrativ afgørelse i sager, der angår borgernes rettigheder, sker ved ministre, er næppe i sig selv i strid med uafhængighedskravet.

Derimod må det efter instituttets opfattelse sikres, at uafhængigheden er sikret via såvel udpegningsprocedure som fastlæggelse af medlemmernes funktionsperiode. Det bør således sikres, at medlemmerne ikke under funktionsperioden er undergivet instruktionsbeføjelser fra den udpegende minister, men alene agerer i deres personlige kapacitet.

Udpegningsperioden er i det foreliggende forslag fastsat i lovforslagets § 2, stk. 4 til tre år. Institutet forstår dette således, at den 3-årige periode ikke forkortes og eller på anden måde begrænses af den udpegende minister. Det må dog – i hvert fald i praksis – sikres, at det alene er det enkelte medlem, der kan tage skridt til at afkorte sin funktionsperiode.

Instituttet finder anledning til at bemærke, at medlemmernes uafhængighed kan styrkes ved, at det i loven fastslås, at udpegningsperioden alene kan afkortes af medlemmet selv. Tilsvarende vil det have en positiv effekt på uafhængigheden, at det i loven slås fast, at den udpegende minister og de indstillende ministre ikke kan udøve instruktion i forhold Ligebehandlingsnævnets afgørelser og øvrige aktiviteter.

Ligebehandlingsnævnets forretningsorden

Bestemmelsen i § 2, stk. 6, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte en forretningsorden for nævnet efter forhandling med integrationsministeren og ligestillingsministeren.

I lyset af uafhængighedskravet, jf. ovenfor, er det problematisk, at Ligebehandlingsnævnets tilrettelæggelse af procedurer, sagsbehandling mv. foretages af ministeren. Det må følge af et krav om nævnets uafhængighed, at det er nævnet selv, der træffer afgørelse om, hvordan de beføjelser, som nævnet er tildelt ved lov, skal udmøntes i praktiske retningslinier.

Instituttet bemærker, at det er bedst stemmede med kravet om uafhængighed, at det er Ligebehandlingsnævnet selv, der fastsætter sin forretningsorden.

Formandskabets faglige baggrund

Efter forslaget § 2, stk. 2, 2. pkt. skal formandskabet bestå af dommere.

Diskriminationsretten er som retsområde forholdsvis nyt i Danmark og samtidig karakteriseret ved en høj grad af kompleksitet. Denne hidrører dels fra retlige forhold, omfattende ikke-diskriminationsprincipper med forankring i international ret og EU-ret, og i en tradition, der i mange tilfælde adskiller sig fra en traditionel dansk retstænkning; dels fra faktiske forhold, idet diskrimination som fænomen ikke blot optræder i sin direkte form, men også i en indirekte, institutionel, strukturel, eller kumulativ form, der tillige i en konkret situation kan have karakter af multi-diskrimination.



Dertil kommer, at det kræver særlig erfaring at iværksætte og gennemføre egen-drift sager, og at denne type erfaring ikke oparbejdes og udvikles i et dommerembede.

Det er derfor efter instituttets opfattelse ikke givet, at danske dommere er mere kompetente til at håndtere diskriminationssager end andre jurister med høj faglig specialisering inden for diskriminationsretten, fx professorer eller andre forskere, advokater eller andre med erfaring med sagshåndtering og -afgørelse samt opsøgende virksomhed.

Det bør derfor efter instituttets opfattelse ikke være et ubetinget krav, at formandskabet består af medlemmer med baggrund som dommer.

De øvrige medlemmers faglige baggrund

De øvrige medlemmer af Ligebehandlingsnævnet skal efter forslagets § 2, stk. 3, 2. pkt. være juridiske kandidater og besidde særligt kendskab til ligebehandlings- og forskelsbehandlingsområdet samt arbejdsmarkedets forhold.

Det fremgår af Paris Principperne og ECRI anbefalingen, at diskriminationsorganer skal være pluralistiske i deres sammensætning for dermed at afspejle samfundet og dets mangfoldighed, jf. PP Composition and Guarantees of independence and pluralism, pkt. 1 og ECRI/2, chapter D, principle 4.

Med afsæt i disse standarder bør det derfor overvejes, om et Ligebehandlingsnævn kan sammensættes på en måde, så de forskellige diskriminationsområder bliver repræsenteret.

Det er instituttets erfaring fra arbejdet i Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling, at det har stor betydning for forståelsen af diskriminationsproblemstillingerne, at der er mulighed for at trække på viden og erfaring fra personer med anden faglig baggrund end den juridiske og med særligt kendskab til de faktiske konsekvenser af de forskellige former for diskrimination.

Samme positive erfaringer med inddragelse af sagkyndige eller lægpersoner i klagebehandling og sagsafgørelser er der på beskæftigelsesområdet. De Regionale Beskæftigelsesankenævne, der er oprettet med henblik på bl.a. at behandle klager over ydelser i medfør af lov om aktiv socialpolitik og lov om kompensation til handicappede i erhverv, har således repræsentanter fra relevante organisationer blandt deres medlemmer. Ud af de otte medlemmer, som Beskæftigelsesankenævnene består af, er et medlem udpeget af De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI). I tilfælde af indbringelse af en afgørelse fra et Beskæftigelsesankenævn til Ankestyrelsen nedsætter Ankestyrelsen et særligt udvalg til behandling af sagen, hvori DSI ligeledes er repræsenteret.

Endvidere har både Ankestyrelsen og Patientklagenævnet erfaring med deltagelse af lægmandsrepræsentanter, når der afgøres sager med et indhold, der kræver særlig indsigt.

Udpegning af en særlig sagkyndig eller lægperson som permanent eller ad hoc medlem af Ligebehandlingsnævnet vil sikre, at specifik viden om konkrete forhold på de enkelte diskriminationsområder inddrages aktivt i sagsbehandlingen. Også oplevelser i relation til diskriminationshændelser kan bedre oplyses og vurderes, når der medvirker et nævnsmedlem med praktisk viden om det specifikke område. En sådan ordning bidrager dermed til, at der i klageorganet er viden til



stede om eventuelle særlige forhold, der måtte knytte sig til diskrimination på grund af alder, race og etnisk oprindelse, køn, handicap, religion og tro, seksuel orientering og politisk anskuelse, der går udover de rent juridiske forhold.

Ligebehandlingsnævnets egnethed til at træffe afgørelse i diskriminationssager er tæt forbundet med adgangen til viden, ekspertise og konkret erfaring med diskriminationsområderne og -grundene. Det er derfor instituttets opfattelse, at Ligebehandlingsnævnet bør sammensættes på en måde, der sikrer den nødvendige juridisk faglige kompetence og samtidig inddrager konkret viden og faktisk erfaring med diskriminationsgrundene både inden for og uden for arbejdsmarkedet.

3.2.4. § 4, stk. 1. om sagsbehandling

Efter forslaget § 4, stk. 1 forbereder sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet behandlingen af klagen. Klagerne behandles på skriftligt grundlag. Ifølge bemærkningerne indebærer dette, at Ligebehandlingsnævnet ikke vil kunne foranstalte bevisførelse, herunder vidneafhøring mv. Instituttet forstår dette således, at der alene henvises til mundtlig bevisførelse.

Instituttet finder, at det som udgangspunkt kan være fornuftigt at kræve, at en klage indgives skriftligt, samt at indklagede afgiver deres udtalelse skriftligt. Dette skyldes, at det ved sagsbehandling ofte er nemmere at forholde sig til skriftligt materiale end til mundtligt afgivne forklaringer. Instituttet finder imidlertid, at det er uhensigtsmæssigt med et ubøjeligt krav om skriftlighed, idet et sådant krav sætter grænser for frembringelse af oplysninger. Instituttet er således af den opfattelse, at det kan være nyttigt at have en mundtlig samtale med parterne i en sag. Samtidig skal det understreges, at det ikke alene handler om, at nogle personer føler, at de ikke kan skrive en klage, men også at det ikke er alle, der kan gøre sig forståelige på skrift. Instituttet finder således, at det er nødvendigt med en undtagelsesbestemmelse til reglen om skriftlighed.

Ved nogle af de klageorganer, der er oprettet rundt om i verden med status af nationale menneskerettighedsinstitutioner, gennemføres en mundtlig forklaring for klageorganet, som giver mulighed for mundtlig forhandling. En sådan ordning kan lettere bane vejen for indgåelse af aftale om løsning af sagen og også skabe rammen for en diskussion om fremtidige tiltag, der kan forhindre, at diskrimination forekommer igen. En sådan model bør efter instituttets opfattelse overvejes i forhold til Ligebehandlingsnævnet.

En mundtlig forhandling vil alt efter sagens karakter og kompleksitet kræve, at de involverede parter får bistand af en advokat eller af en bisidder med særlig sagkundskab inden for diskriminationsret. En sådan bistandsmulighed vil på grund af diskriminationsrettens karakter i mange tilfælde være nødvendig eller i hvert fald hensigtsmæssig for såvel klager som indklagede.

Det er Instituttets opfattelse, at det er nødvendigt med fleksibilitet vedrørende kravet om skriftlighed og foreslår derfor, at der indsættes et § 4, stk. 1, 3. pkt., hvoraf det fremgår, at såfremt klager finder det nødvendigt, kan han/hun indgive sin klage telefonisk eller ved personligt fremmøde efter aftale.

Endvidere foreslår instituttet, at det fremgår af bemærkninger til lovforslaget, at Ligebehandlingsnævnet efter sit eget skøn kan indhente oplysninger mundtligt, herunder ved indkaldelse af parter til en samtale eller til en mundtlig forhandling. Klager bør i sådanne situationer kunne bistås af advokat eller anden sagkyndig.



3.2.5. § 4, stk. 2. om sagens oplysning

Efter forslaget § 4, stk. 2 kan sekretariatet anmode sagens parter om at medvirke til sagens oplysning. Hvis en part ikke efterkommer anmodningen inden den fastsatte frist, fastsættes en ny frist, og hvis denne opfordring til at svare ikke efterkommes, kan Ligebehandlingsnævnet beslutte, at sagen kan afgøres på det foreliggende grundlag. Ifølge bemærkningerne vil Ligebehandlingsnævnet endvidere kunne beslutte, at sagen bortfalder.

I forbindelse med oplysning af individuelle klagesager er en af de væsentligste forhindringer for at gennemføre fuld oplysning af en sag den indklagede parts modvilje mod at afgive oplysninger om den hændelse, der har givet anledning til diskriminationsklagen. Uden oplysninger fra begge parter vil et klageorgan kunne afslutte sagen ved enten at afvise den eller ved at tillægge det skadevirkning, at indklagede nægter at give oplysninger. I det første tilfælde vil det have negative konsekvenser for klager, både konkret i forhold til den faktuelle diskriminationshændelse og mere generelt i forhold til vedkommendes forventninger til egen retssikkerhed og prøvelsesadgang. Omvendt vil situationen, hvor klageorganet tillægger det skadevirkning for indklagede, betyde, at sagen afgøres på grundlag af klagers forklaringer og øvrige oplysninger. Uanset et krav om, at klagers oplysninger i sådanne tilfælde skal være veldokumenterede, vil der være risiko for, at indklagede retssikkerhedsmæssigt stilles ringere, end vedkommende med rimelighed må kunne forvente.

Diskriminationshændelser er typisk komplekse og kendetegnet ved, at udsagn eller adfærd opfattes forskelligt af de involverede parter. Under særlige omstændigheder kan der derfor være behov for at indhente oplysninger fra personer, som forventes at have en særlig viden om den konkrete diskriminationshændelse. Sådanne personer bør kunne indkaldes som vidner til at afgive forklaring i sagen. Hvis personen ikke giver fremmøde, bør det overvejes, om retsplejelovens almindelige regler for vidneforklaring skal finde anvendelse og dermed åbne for, at vidneforklaring afgives med bistand fra politiet. Det bør i tilknytning hertil overvejes, om bevisoptagelse bør kunne gennemføres ved domstolene.

Efter Institutets opfattelse vil problemstillingen kunne løses ved at tillægge klagenævnet mandat til at pålægge parten at afgive oplysninger og om nødvendigt tillægge det processuel skadevirkning, hvis oplysningspligten ikke opfyldes.

Det bør i tilknytning hertil overvejes, om Ligebehandlingsnævnet skal kunne indkalde personer til at give vidneforklaring, herunder om en sådan ordning kan etableres på baggrund af retsplejelovens regler.

3.2.6. § 6 om sagkyndig bistand

Det fremgår af forslaget § 6, at Ligebehandlingsnævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage. Ifølge bemærkningerne kunne dette fx være tilfældet i sager om arbejdsgiverens pligt til at tilpasse arbejdspladsen til en person med handicap, hvor der kan rejses tekniske spørgsmål i relation til de konkrete muligheder for tilpasning.



Det ligger efter instituttets opfattelse inden for officialmaksimen at indhente en erklæring fra en sagkyndig. Det fremgår således af *Gammeltoft-Hansens Forvaltningsret*, 2. udg. 2002, at officialprincippet retter sig imod både det faktiske og det retlige grundlag for afgørelsen. Det fremgår, at det ikke alene forudsætter, at alle relevante forhold er belyst ved det foreliggende materiale, men også at oplysningerne er pålidelige. Er der tvivl om holdbarheden af et væsentligt faktum, hører det med til sagsoplysningen at søge denne tvivl afklaret, således at det ved en sædvanlig bevismæssig vurdering kan afgøres, om den pågældende oplysning kan lægges til grund for afgørelsen. Også oplysninger, som indhentes fra andre myndigheder eller sagkyndige, må myndigheden efter omstændighederne forholde sig kritisk til og ikke uden videre lægge til grund for sin bedømmelse af sagen. Endvidere fremgår det af *Steen Rønsholts Forvaltningsret*, 1. udg. 2001, i forbindelse med officialprincippet indhold og rækkevidde, at svaret på sagsoplysningens udstrækning må være, at undersøgelsen skal udstrækkes til, hvad der i det enkelte tilfælde er nødvendigt og tilstrækkeligt for at træffe en korrekt og materielt rigtig afgørelse.

Som nævnt tidligere er det instituttets erfaring fra arbejdet i Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, at det har stor betydning for forståelsen af diskriminationsproblemstillingerne, at der er mulighed for at trække på viden og erfaring fra personer med anden faglig baggrund end den juridiske og med særligt kendskab til de faktiske konsekvenser af de forskellige former for diskrimination. Instituttet forestiller sig derfor, at den sagkyndige bistand ikke alene tilkaldes ved tekniske spørgsmål, men også i sager hvor Ligebehandlingsnævnet ikke har den fornødne faglige og evt. erfaringsmæssige indsigt i og/eller viden om det pågældende diskriminationsområde.

Instituttet ser som udgangspunkt positivt på, at Ligebehandlingsnævnet får mulighed for indhentelse af en sagkyndig erklæring. Instituttet foreslår imidlertid for at understrege vigtigheden af, at Ligebehandlingsnævnet indhenter sagkyndig bistand, at det af bemærkningerne til loven fremgår, at sagkyndig bistand også kan indhentes fra fx professorer, forskere, advokater eller andre eksperter i sager, hvor klagenævnet ikke har den fornødne indsigt/viden om det pågældende diskriminationsområde.

Sammenfatning

Instituttet anser forslaget om oprettelse af et fælles ligebehandlingsklageorgan som et væsentligt og positivt tiltag, idet et fælles klageorgan vil kunne udgøre et hurtigt og effektivt middel til at behandle konkrete sager om diskrimination både inden for arbejdsmarkedet og i en række andre sektorer, herunder social- og sundhedsområdet, uddannelsessektoren, boligsektoren, samt området for vare- og tjenesteydelser.

Derudover vil et klageorgan introducere en administrativ klagemulighed i sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet for ældre og homoseksuelle, personer med funktionsnedsættelser samt personer, der oplever forskelsbehandling på grund af religion eller tro, social eller national oprindelse eller politisk anskuelse. Ingen af disse grupper har i dag mulighed for at benytte en administrativ klageadgang, men er henvist til det arbejdsretlige system eller de almindelige domstole.

Forslaget er dermed et fint bidrag til den menneskeretlige forpligtelse til at sørge for, at borgerne har adgang til effektive retsmidler, hvorigennem de kan søge oprejsning for krænkelse af deres menneskerettigheder, herunder af diskriminationsforbuddet.



Forslaget angår imidlertid alene oprettelse af et samlet klagenævn for ligebehandling, men ingen udvidelse eller ændring af den eksisterende materielle beskyttelse mod forskelsbehandling.

Da det menneskeretlige diskriminationsforbud har generel karakter og dermed betydning for alle samfundsområder, finder instituttet anledning til at bemærke, at

- det foreslåede Ligebehandlingsnævn bør tildeles beføjelser til at behandle klager over de former for diskrimination, der er nævnt i lovforslagets stk. 2, på alle samfundsområder – og ikke kun på de områder, der er nævnt i stk. 3-5.

I forhold til ligebehandlingsnævnets *beføjelser*, finder instituttet anledning til at bemærke, at

- Ligebehandlingsnævnet bedst medvirker til at sikre effektiv beskyttelse mod diskrimination, hvis det tillægges beføjelse til at iværksætte sager af egen drift.
- det bør overvejes specifikt at nævne multi-diskrimination som omfattet af Ligebehandlingsnævnets beføjelser, således at nævnet selv kan inddrage de diskriminationsgrunde, som måtte være relevante i en konkret sag.
- Ligebehandlingsnævnet bør udstyres med beføjelser til at komme med henstillinger og anbefalinger.
- Der bør endvidere skabes materielt lovgrundlag, der sikrer, at der kan tilkendes godtgørelse i tilfælde af diskrimination på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

For at sikre Ligebehandlingsnævnets *uafhængighed*, bemærker instituttet, at

- medlemmernes uafhængighed kan styrkes ved, at det i loven fastslås, at udpegningsperioden alene kan afkortes af medlemmet selv. Tilsvarende vil det have en positiv effekt på uafhængigheden, at det i loven slås fast, at den udpegende minister og de indstillende ministre ikke kan udøve instruktion i forhold til Ligebehandlingsnævnets afgørelser og øvrige aktiviteter.
- det er bedst stemmende overens med kravet om uafhængighed, at det er Ligebehandlingsnævnet selv, der fastsætter sin forretningsorden.

For at sikre tilstrækkelig *kompetence, viden og indsigt* på diskriminationsområdet, bemærker instituttet, at

- det ikke bør være et ubetinget krav, at formandskabet består af medlemmer med baggrund som dommer.
- at Ligebehandlingsnævnet bør sammensættes på en måde, der sikrer den nødvendige juridisk faglige kompetence og samtidig inddrager konkret viden og faktisk erfaring med diskriminationsgrundene både inden for og uden for arbejdsmarkedet.



For så vidt angår de foreslåede bestemmelser om Ligebehandlingsnævnets *sagsbehandling* og *sagsoplysning* foreslås,

- at der, da det er nødvendigt med fleksibilitet vedrørende kravet om skriftlighed, indsættes en bestemmelse, hvoraf det fremgår, at såfremt klager finder det nødvendigt, kan han/hun indgive sin klage telefonisk eller ved personligt fremmøde efter aftale.
- at det fremgår af bemærkninger til lovforslaget, at Ligebehandlingsnævnet efter sit eget skøn kan indhente oplysninger mundtligt, herunder ved indkaldelse af parter til en samtale eller til en mundtlig forhandling. Klager bør i sådanne situationer kunne bistås af advokat eller anden sagkyndig.
- at Ligebehandlingsnævnet udstyres med beføjelse til at pålægge parten at afgive oplysninger og om nødvendigt tillægge det processuel skadevirkning, hvis oplysningspligten ikke opfyldes.
- at det i tilknytning hertil overvejes, om Ligebehandlingsnævnet skal kunne indkalde personer til at give vidneforklaring, herunder om en sådan ordning kan etableres på baggrund af retsplejelovens regler.
- at Ligebehandlingsnævnet får mulighed for at indhente en sagkyndig erklæring. For at understrege vigtigheden af, at Ligebehandlingsnævnet indhenter sagkyndig bistand, bør det fremgå af lovbemærkningerne, at sagkyndig bistand også kan indhentes fra fx professorer, forskere, advokater eller andre eksperter i sager, hvor klagenævnet ikke har den fornødne indsigt i/viden om det om det pågældende diskriminationsområde.

Institut for menneskerettigheder, 5. februar 2007, Birgitte Kofod Olsen og Nanna Margrethe Krusaa

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
- 5 FEB. 2007

Beskæftigelsesministeriet
Att. Tanja Skov / Trine Hougaard

BILAG

DOK. NR. 68

København, den 1. februar 2007

Ældre Sagens kommentarer vedrørende forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Etableringen af et nævn, der kan behandle sager om forskelsbehandling på grund af bl.a. alder, kan få afgørende betydning for retssikkerheden for personer på arbejdsmarkedet, hvis rettigheder netop krænkes på grund af alder.

Ældre Sagen bifalder derfor lovforslaget om etableringen af et samlet klagenævn for klager over forskelsbehandling, der omfatter samtlige diskriminationskriterier i forskellige danske love.

Herunder skal Ældre Sagen fremhæve det som positivt, at klagenævnet:

- får kompetence til at behandle klager vedrørende forskelsbehandling på grund af alder.
- efter anmodning, skal indbringe sagen for domstolene i det omfang nævnets afgørelser og forlig ikke efterleves.
- får mulighed for at behandle klager, der vedrørende indtil flere diskriminationskriterier på én gang.
- afgiver en årlig beretning om sin virksomhed.

Det kan imidlertid være en vanskelig opgave for en person, der diskrimineres i en given sammenhæng, at formulere en fyldestgørende skriftlig redegørelse for de afgørende omstændigheder i sagen.

Ligeledes er det langt fra givet, at adgangen til godtgørelse står mål med de omkostninger en given sag har medført for den krænkede part, f.eks. i form af tabt arbejdsfortjeneste mv. Og i den sammenhæng er det endvidere ikke givet, at godtgørelser har en tilstrækkelig præventiv funktion i forhold til gentagende diskrimination.

Ældre Sagen • Norregade 49 • 1165 København K
Tlf: 33968686 • Fax: 33968687 • www.aeldresagen.dk
Giro 450-5050. Gavebeløb kan trækkes efter gældende skatteregler
Protector: Hendes Majestæt Dronning Margrethe II

Ældre Sagen efterlyser således en udvidelse af nævnets kompetencer og forpligtigelser med henblik på at sikre personer, der krænkes på grund af diskrimination en mere fyldestgørende sagsbehandling. Herunder foreslår Ældre Sagen følgende udvidelser af nævnets kompetencer og forpligtelser i relation til selve sagsbehandlingen:

- At nævnet kan udmåle erstatning i særlige tilfælde, der har givet betydende tab for klageren.
- At sekretariatet ved afvisning på grund af nødvendig bevisførelse har pligt til at vejlede klageren om såvel alternativ klagebehandling som eventuel bevissikring.
- At sekretariatet får hjemmel til at beskikke advokatbistand for klageren i sager, der indikerer særligt behov herfor.

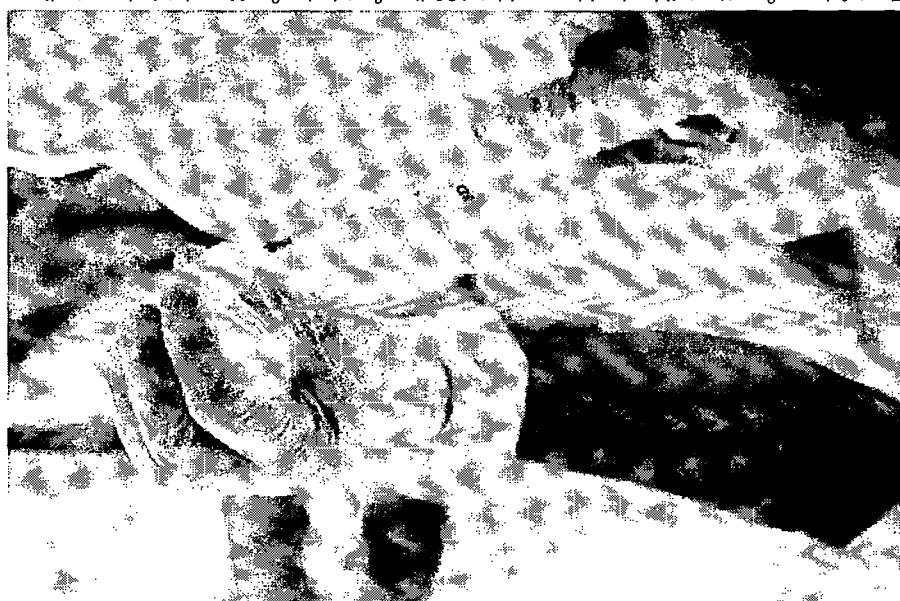
Forebyggelsesindsats og kampagneaktivitet er ikke typiske nævnsopgaver. Der er imidlertid store forebyggelsesmæssige perspektiver i at knytte netop disse to indsatsområder tæt sammen med sagsbehandlingen i det nye ligebehandlingsnævn. Et fælles klagenævn for ligebehandling giver en enestående mulighed for erfaringsopsamling, analyse og formidling af i hvilke sammenhænge, hvor, og hvordan diskrimination giver sig til kende i samfundet.

En sådan viden kan udnyttes til at prioritere, planlægge og målrette forebyggende antidiskriminationskampagner mv. mod netop de indsatsområder, hvor diskriminationsproblemer er særligt udbredte. Udbredelsen af sådanne detaljerede statusrapporter om diskrimination kan vise sig at være et overordentlig vigtigt redskab i indsatsen for at flytte holdninger i samfundet. I sidste ende er det at skubbe til holdninger til det at diskriminere andre mennesker helt afgørende for bekæmpelsen af diskrimination.

Ældre Sagen opfordrer derfor til, at der parallelt med den sagsbehandlende sekretariatsenhed etableres en erfaringsopsamlingsfunktion, en analysefunktion og en kampagneenhed med det formål at realisere den ovenfor nævnte ide.

Med venlig hilsen

Bjarne Hastrup
adm. direktør
Ældre Sagen



Øget fokus på patientsikkerhed har reddet 100 liv på et halvt år. Men det halter stadig med blandt andet medicineringen. (Foto: Altinget.dk).

100 dødsfald reddet på danske sygehuse

17. december 2007, kl. 20:38

NYHED: På et halvt år har de danske sygehuse reddet 100 dødsfald med en målrettet kampagne, der dog er langt fra målet. Region Sjælland ligger i bunden.

Af Anders Heissel

De danske sygehuse har i løbet af seks måneder reddet 100 menneskeliv ved at sætse på øget patientsikkerhed.

Det viser den seneste opgørelse af de såkaldte HSMR-tal, der måler dødeligheden på sygehuse i de fem danske regioner.

Tallene kommer fra kampagnen Operation Life, der er en landsdækkende kampagne for øget patientsikkerhed og har målet at forebygge 3000 dødsfald på sygehuse inden for 18 måneder.

Stadig optimister

HSMR-tallet på landsplan er faldet fra 100 i 2006 til 99 i tredje kvartal af 2007, og det er godt nok, siger sekretariatsleder Beth Lilja, Dansk Selskab for Patientsikkerhed.

"Jeg er foreløbig tilfreds, for man kan ikke forvente, at der er sket mere i øjeblikket. Med den aktivitet, der er ude på sygehuse for at få det her til at virke, kan jeg ikke være andet end tilfreds," siger Beth Lilja.

I alt er der reddet 100 dødsfald efter seks måneder og en tredjedel af kampagnen. Er det godt nok, når I lovede 3000 sparede dødsfald?

HSMR-tallene viser ikke de årsager, der ligger bagved. I Region Sjælland har vi en relativ mere syg befolkning. Folk har en lavere dødelighed, fordi vi har de fleste rygere, de fleste med sukkersyge og de fleste overvægtige.

Preben Cramon
Sundhedsfaglig chef i Region Sjælland

Eksterne links

Se HSMR-tal for alle regioner

HSMR står for:

Hospitalsstandardiserede MortalitätsRater. Tallet er en indikator for, hvor mange patienter, der dør, mens de er indlagt og op til 30 dage efter, de er udskrevet, i forhold til det forventede antal dødsfald.

- Fakta fra

"Tallet på 3000 kommer til at holde stik, for det går langsommere i starten. Når sygehuse får styr på processen skal tallene nok stemme overens med forventningerne, og vi er stadig optimister," siger Beth Lilja.

Medicinen holder

I kampagnen er der seks områder om patientssikkerhed, som får øget opmærksomhed, bl.a. forebyggelse af hjertestop, færre infektioner og bedre og sikre mediciner. I alt er 180 afdelinger fra hele landet tilmeldt Operation Lifes database, der løbende får data fra afdelingerne om, hvor godt de lever op til de krav, som kampagnen stiller.

Og tallene afsører, at det endnu langt fra er alle patienter, der får optimal behandling. Eksempelvis er der kun 30 pct. overensstemmelse mellem det, som sygehuset siger det vil gøre for at afstemme medicinen i forbindelse med indlæggelser, udskrivelser og overflytninger og det, som sygehuset reelt gør.

"Der er rigtig meget at arbejde med endnu, for tallene viser, hvor gode vi er til at gøre det ved patienterne, som vi siger, vi gør. Og for de tal bliver bedre, kan vi ikke forvente bedre generelle tal," siger Beth Lilja.

Region Sjælland i bunden

Region Sjælland har via kampagnen fået skåret HSMR-tallet ned fra 112 til 109, og det er sundhedsfaglig chef og overlæge i Region Sjælland, Preben Cramon, godt tilfreds med.

"Projektet har givet god mening for de ansatte på sygehuse, fordi det er så konkret. Det handler jo om at forebygge dødsfald. Desuden har et stort engagement gjort, at vi nu er den region i landet, der har flest projekter sat i gang," siger Preben Cramon.

Alligevel halter regionen efter de andre med et tal, der viser at flere dør på sygehuse i regionen end noget andet sted i landet.

"Tallene viser ikke de årsager, der ligger bagved. I regionen har vi en relativ mere syg befolkning. Folk har en lavere dødelighed, fordi vi har de fleste rygere, de fleste med sukkersyge og de fleste overvægtige. Derfor handler det meget om at sætse på forebyggelse af netop og blandt andet overvægt og rygning. Det er selvfølgelig kommunernes opgaver, men vi samarbejder gerne," siger Preben Cramon.

Læs og skriv kommentar (0)

Nyeste artikler om Patienter:
10. december 2007: Hjertepakker klar til januar
20. november 2007: Kræftgarantien under pres
Nyeste artikler om Forebyggelse:
10. december 2007: Rygeloven har gavn timer kommunernes tobaksforebyggelse
4. december 2007: "Irriterende at være tungen på vægtskålen"
Nyeste artikler med Beth Lilja:
26. november 2007: Vinterens debatpanel
Nyeste artikler om Dansk Selskab for Patientssikkerhed:
26. november 2007: Vinterens debatpanel
24. september 2007: Færre dør på danske sygehuse

» Forsiden
» Nyeste artikler

© Altinget.dk 2000-07

Dansk Selskab for
Patientssikkerhed