



MINISTERIET FOR
BØRN, UNDERVISNING
OG LIGESTILLING

Ligestillingsudvalget
Christiansborg

Ligestillingsafdelingen

Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
Tlf. 3392 5000
Fax 3392 5547
E-mail uvm@uvm.dk
www.uvm.dk
CVR nr. 20-45-30-44

Svar på spørgsmål 48 (Alm. del):

12-04-2016

I brev af 18. marts 2016 har udvalget efter ønske fra Yildiz Akdogan (S) stillet mig følgende spørgsmål:

Spørgsmål 48:

”Mener ministeren, at det vil være en overtrædelse af kønsdiskriminationsforbuddet i enten ligestillings- eller ligebehandlingsloven, hvis en frivillig organisation, der udelukkende beskæftiger sig med det ene køns rettigheder, valgte, at alene det køn, som aktiviteterne retter sig imod, kan være formand (lønnet) og næstformand (ulønnet) for organisationen? Hvis det er en overtrædelse af diskriminationsforbuddet i en af de to love, mener ministeren så, at det alligevel vil være lovligt, fordi det er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige?”

Svar:

Der er i udgangspunktet forbud mod forskelsbehandling på grund af køn. Afhængigt af de konkrete omstændigheder kan det derfor være i strid med ligebehandlingslovens § 2 (for så vidt angår ansættelsesforhold) eller ligestillingslovens § 2 (hvis der ikke er tale om et ansættelseslignende forhold) at bestemme, at der kun kan ansættes/vælges en person af det ene køn til formandskabet for en organisation. Det bemærkes, at organisationer og foreninger kun vil være omfattet af ligestillingsloven i det omfang, de leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden. Det vil bero på en konkret vurdering af den enkelte organisation eller forening, om de er omfattet af ligestillingsloven.

Ifølge ligebehandlingsloven § 13, som hører under Beskæftigelsesministeriets ressort, kan den ressortminister, som det konkrete område henhører under, give dispensation til at fravige ligebehandlingslovens § 2 ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse, hvis det er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og hvis kravet står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet.

Ifølge ligestillingsloven § 2, stk. 3, og § 3 a kan der ske forskelsbehandling af det ene køn (uden dispensation), hvis det er begrundet i et legitimt mål og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige. § 3 a skal fortolkes snævert.

Både for så vidt angår ligebehandlingsloven og ligestillingsloven, vil det bero på en konkret vurdering af den pågældende organisations aktiviteter, om ligebehandlingsprincippet kan fraviges.

Det er domstolene eller Ligebehandlingsnævnet, der vurderer, om der i en konkret sag er sket overtrædelse af ligebehandlingsloven eller ligestillingsloven.

Med venlig hilsen

Ellen Trane Nørby