

Lov om forskelsbehandling og etnisk ligestilling

- 
- HUDFARVE • TRO • LIGEVÆRD
 - ETNISK OPRINDELSE • RACE • LIGE MULIGHEDER
 - RELIGION • NATIONAL OPRINDELSE



DANMARK

Indhold

1 Beskyttelseskriterier

- 1 Definition af hvordan de enkelte begreber afgrænses
- 2 Direkte forskelsbehandling
- 3 Indirekte forskelsbehandling
- 4 Uniformskrav
- 5 Krav om statsborgerskab
- 6 Chikane – hvornår foreligger der chikane
- 7 Instruktion om at forskelsbehandle

7 Hvem er omfattet af loven, og hvornår gælder loven

- 8 Ansættelse
- 8 Afskedigelse
- 9 Lønvilkår
- 9 Uddannelse
- 10 Loven gælder også for foreninger og organisationer

11 Forbud

- 11 Forbud mod registrering
- 11 Forbud mod annoncering

13 Undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling

- 13 Virksomhedens art
- 14 Særlige initiativer

14 Kan loven fraviges

15 Godtgørelser og sanktioner

16 Beskyttelse mod repressalier

- 16 Bevisbyrde
- 17 Bøde i stedet for godtgørelse

Beskyttelseskriterier

§ 1, stk. 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Det fremgår af loven, at både direkte og indirekte forskelsbehandling er forbudt og loven opregner de beskyttelseskriterier, som den omfatter.

Loven beskytter mod enhver form for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, der er begrundet i en persons:

- Race, hudfarve eller etniske oprindelse
- Religion eller tro
- Seksuelle orientering
- Nationale eller sociale oprindelse
- Politiske anskuelse
- Alder
- Handicap

Forskelsbehandling på grund af køn er reguleret i ligestillingsloven, ligestillingsloven samt ligelønsloven.

Definition af hvordan de enkelte begreber afgrænses

RACE, HUDFARVE, NATIONAL, SOCIAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

Loven giver ingen nærmere definition af, hvordan disse begreber skal afgrænses. Når man ser på lovens formål, er det dog oplagt, at det, der skal beskyttes mod, er forskelsbehandling på grund af en medfødt forskellighed.

National oprindelse kan eksempelvis være sprogkrav, der reelt rammer alle, der ikke taler flydende dansk.

Race/etnisk oprindelse kan eksempelvis være situationer, hvor forskelsbehandling finder sted grundet en persons etniske oprindelse i bredere forstand. Der foreligger ingen dansk praksis til belysning af kriteriet race.

Social oprindelse kan eksempelvis være, at en arbejdsgiver fravælger ansøgere, hvis forældre har en ikke-akademisk baggrund, eller som er bosiddende i særligt belastede områder.

RELIGION OG TRO

Religion dækker over tilhørsforhold til en bestemt religion/trosretning, f.eks. kristendom.

Tro dækker over tilhørsforhold til en nærmere defineret overbevisning eller trosretning, som rækker videre end de anerkendte religioner. Med indførslen af kriteriet tro må det antages, at også tilhørsforhold til mere idealistiske bevægelser vil være omfattet af loven.

Direkte forskelsbehandling

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

Der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver undlader at ansætte en person eller afskediger en medarbejder med den begrundelse, at den pågældende er af en bestemt race, hudfarve, religion, tro, national, social eller etnisk oprindelse m.v. Det er uden betydning, om forskelsbehandlingen sker bevidst eller ubevidst.

Eksempel: En arbejdsgiver afviser at ansætte en person med tyrkisk oprindelse, fordi kunderne bedst kan lide at blive betjent af etniske danskere.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Eksempel: En 78-årig kvinde beder kommunen om, at "hendes" hjemmehjælper skal være etnisk danskere.

Hvis kommunen efterkommer ønsket, overtræder den forskelsbehandlingsloven. Det er nemlig direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, hvis kommunen organiserer arbejdet efter sine ansattes etniske oprindelse og ikke efter deres kvalifikationer. Det er ulovligt.

Det er dog muligt at fravige forbuddet mod direkte forskelsbehandling, fordi det i nogle situationer kan være nødvendigt at lægge vægt på f.eks. lønmodtagerens religiøse overbevisning eller etniske oprindelse. Det kommer vi nærmere ind på under punktet fravigelsesmuligheder.

Indirekte forskelsbehandling

§ 1, stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

Når man vurderer, om der er tale om indirekte forskelsbehandling, skal man helt konkret undersøge, hvordan f.eks. et ansættelseskrav virker for en bestemt gruppe. Er kravet proportionalt? Det vil sige står kravet i rimeligt forhold til arbejdsopgaven? Og er det sagligt, det vil sige rimeligt at opstille kravet?

Et formelt set neutralt krav kan være sprogkrav. Et sådant krav rammer lønmodtagere, der ikke har dansk som modersmål, hårdere end dem, hvis modersmål er dansk. Et umiddelbart neutralt sprogkrav kan altså være ulovlig indirekte forskelsbehandling, fordi en gruppe på forhånd sorteres fra på grund af deres manglende sprogkunderskaber.

Det afhænger af det konkrete job, om kravet om f.eks. sikker/klar kommunikation på dansk er sagligt og proportionalt.

Eksempel: En bank søger en kunderådgiver og kræver, at den nye medarbejder skal kunne formulere sig perfekt på dansk.

Det er lovligt, fordi det er sagligt at forlange, at en rådgiver med tæt kontakt til en masse kunder skal kunne tale og skrive flydende dansk.

Eksempel: Et større supermarked søger en kassemedarbejder og kræver, at den nye medarbejder kan tale og skrive et perfekt dansk.

Det er ulovligt. Det er indirekte forskelsbehandling. Kassemedarbejder og kunde i et supermarked taler generelt meget lidt sammen. Ofte er der andre medarbejdere til at tage sig af f.eks. reklamationer. Kravet om perfekt dansk vil være sværere at opfylde for nogle etniske grupper end andre, og det er ikke nødvendigt at kunne tale og skrive perfekt dansk for at bestride jobbet. Derfor er det usagligt at kræve, at kassemedarbejderen kan tale og skrive perfekt dansk.

Spørgsmål om forskelsbehandling kan også opstå under ansættelsen, f.eks. i forbindelse med forfremmelse. Vurderingen vil igen være den samme.

Uniformskrav

Krav om at bære uniform på arbejdspladsen er et spørgsmål, der de seneste år har skabt en del debat i det danske samfund. De sager, der har været rejst ved domstolene, vedrører muslimske kvinder, der i strid med deres arbejdsgivers anvisninger har ønsket at bære hovedbeklædning.

Der findes ingen fast definition af arbejdstøj og uniform. Derfor kan det være alt fra et slips eller en skjorte til fuld uniform eller beskyttelsesdragt og særligt fodtøj. Hvis de ansatte skal bære uniform, begrundes arbejdsgiveren det ofte med, at kunderne skal kunne genkende de ansatte, eller at de ansatte skal udstråle et bestemt image. Hensyn til hygiejne og/eller sikkerhed kan også være en begrundelse for at kræve, at de ansatte bærer uniform.

I forhold til forskelsbehandlingsloven er det en betingelse, at uniformskravet omfatter alle, der udfører den samme funktion. Hvis uniformskravet kun gælder for en bestemt gruppe af medarbejdere, kan det være forskelsbehandling.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at selv om kravet om at bære uniform omfatter alle, der udfører den samme funktion, kan et uniformskrav skabe problemer for visse etniske og religiøse grupper. Dermed kan uniformskravet virke indirekte diskriminerende.

Når man skal vurdere, om et forbud mod for eksempel at bære religiøst begrundet hovedbeklædning er lovligt eller ej, må man se på, om:

- nødvendige saglige hensyn til for eksempel sikkerhed, sundhed eller hygiejne kan begrunde et forbud. Et eksempel på et lovligt forbud og dermed ingen ansættelse til ansøgeren kunne være en sikh, der fastholder, at han vil bære turban, selvom arbejdet kræver, at han bærer sikkerhedshjelm.
- virksomhedens uniform også består af hovedbeklædning. Så kan forbuddet være lovligt, fordi arbejdsgiveren har besluttet, at hans ansatte skal præsenteres på en bestemt måde, der også omfatter hovedbeklædning. Det må dog også indgå i vurderingen, om uniformens hovedbeklædning kan erstattes af medarbejderens religiøse hovedbeklædning, hvis den afpasses i stil og farvevalg med virksomhedens hovedbeklædning.
- arbejdsgiveren kræver, at de ansatte bærer en uniform, der alene består af en skjorte, t-shirt eller lignende, men ingen hovedbeklædning. Hvis de ansatte heller ikke må bære religiøst begrundet hovedbeklædning, er et sådant forbud ulovligt. Arbejdsgiveren må acceptere, at ansatte kan bære religiøst begrundet hovedbeklædning, fordi han ikke har fundet det nødvendigt, at medarbejderne skal være så genkendelige, at hovedbeklædning er nødvendig som en del af uniformen. Hvis en lønmodtager bærer hovedbeklædning, kan arbejdsgiveren kræve, at hovedbeklædningen afstemmes til uniformens stil og i øvrigt opfylder de krav, der stilles til uniformen.

De tre eksempler viser, at det ikke er muligt at opstille faste retningslinjer for, hvad en arbejdsgiver/arbejdstager skal acceptere. Hver sag beror på en konkret vurdering, som naturligvis løbende skal tilpasses samfundsudviklingen. En arbejdsgiver kan altså ikke afvise en ansøger, der bærer religiøst begrundet hovedbeklædning, alene ved at sige, at kunderne ikke bryder sig om det.

Nogle virksomheder har selv udformet religiøst begrundet hovedbeklædning, der passer til det øvrige arbejdstøj, selv om de ikke er forpligtede til det.

RETSPRAKSIS

Den 10. august 2000 afsagde Østre Landsret dom i en sag (U2000.2350Ø) om retten til at bære tørklæde. Sagen drejede sig om en folkeskoleelev, der var i erhvervspraktik i Magasin. Pigen blev bortvist fra forretningen, da hun afviste at tage hovedtørklædet af. Landsretten fandt, at bortvisningen af pigen var usaglig. Begrundelsen var, at beklædningsvejledningen var løst formuleret, fordi der blot stod, at ansatte i kundevedtede områder skulle være forretningsmæssigt og pænt påklædt. Magasin stillede altså ikke krav om, at de ansatte skulle bære uniform, men forventede, at de ansatte skulle klæde sig, så det passede i forhold til den afdeling, hvis kunder de skulle betjene.

Den 21. januar 2005 afsagde Højesteret dom i en sag (U2005.1265H) om retten til at bære hovedtørklæde som ansat i et supermarked. Højesteret slog fast, at det ikke var ulovlig indirekte forskelsbehandling at nægte en ansat at bære religiøst begrundet hovedtørklæde, fordi virksomheden havde en skriftlig formuleret personalepolitik, der klart beskrev beklædningsreglementet, og som arbejdsgiveren konsekvent håndhævede. Formålet med reglementet var at fremstå som en politisk og religiøst neutral virksomhed, hvor medarbejderne fremtræder ens og neutrale.

Dommene er vigtige, fordi de illustrerer, hvad der skal til, for at en arbejdsgiver må afskære en lønmodtager fra at bære religiøst betinget tørklæde. Samtidig gør dommene spillereglerne på arbejdsmarkedet klart for lønmodtageren.

Krav om statsborgerskab

Forskelsbehandlingsloven har ikke "statsborgerskab" som beskyttelseskriterium. Alligevel er det relevant at nævne, fordi krav om et bestemt statsborgerskabskrav i f.eks. en jobannonce ofte vil være udtryk for indirekte usaglig forskelsbehandling på grund af nationalitet/etnisk oprindelse. Kvaliteten af f.eks. en rengøringsassistents arbejde afhænger ikke af statsborgerskabet. I dansk ret findes der ganske få stillinger, hvor der stilles krav om dansk statsborgerskab. Dommergerningen er et eksempel.

Chikane

§ 1, stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Det er forskelsbehandling, hvis en person chikaneres på grund af ét eller flere af de kriterier, der er omfattet af loven. Heri ligger, at den krænkede person ikke ville være blevet udsat for chikane, hvis personen f.eks. havde været af en anden race eller etnisk oprindelse, en anden hudfarve etc. Den chikanøse adfærd skal være rettet mod en eller flere konkrete enkeltpersoner. Både tilsigtet og utilsigtet chikane er omfattet af forbuddet og betragtes som forskelsbehandling. Utilsigtet chikane er en adfærd, som ikke finder sted med det formål at krænke en person, men som alligevel krænker personen.

HVAD ER CHIKANE?

Chikane er udtryk for en uønsket adfærd fra kolleger/overordnede, der krænker de personer, der er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Adfærden skal have det formål eller den virkning "at krænke en persons værdighed og skabe et truende klima m.v. for den pågældende". Adfærd kan både være af fysisk og psykisk karakter. Handlingerne kan være skriftlige eller mundtlige, ligesom fagter og lignende kan være chikane.

HVEM HAR ANSVARET?

Det er arbejdsgiverens pligt og ansvar at sikre sine ansatte mod chikane. Hvis en medarbejder chikanerer en anden medarbejder, er arbejdsgiveren forpligtet til at skride ind og stoppe den krænkende adfærd, hvis han/hun ved eller burde vide, hvad der foregår på virksomheden.

Chikane i forskelsbehandlingslovens forstand kræver, at de involverede personer er ansat hos arbejdsgiveren.

Den ansatte, der krænker en kollega, kan efter omstændighederne pålægges at betale en erstatning til den krænkede efter erstatningsansvarslovens § 26. Forholdet mellem kollegaer er altså ikke reguleret i forskelsbehandlingsloven.

Eksempel: En person af afrikansk oprindelse bliver kaldt "aben" af sine kollegaer. Det er ulovligt. Det er chikane. Og arbejdsgiveren er forpligtet til at skride ind og stoppe den krænkende adfærd, hvis han ved eller burde vide, hvad der foregår på virksomheden.

Instruktion om at forskelsbehandle

§ 1, stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

HVAD ER EN INSTRUKTION?

Det er en instruktion, når den person, der giver instruktionen, har beføjelse til at instruere den person, der modtager instruktionen. Der skal altså være et hierarki. Det vil typisk være arbejdsgiveren eller den daglige leder, der giver instruktionen. En arbejdstager, der opfordrer en kollega til at forskelsbehandle en anden kollega, er ikke omfattet af forbuddet, fordi ingen af dem har beføjelser til at instruere den anden.

Eksempel: En direktør meddeler en afdelingsleder, at en ansat ikke skal på kursus på grund af sine religiøse holdninger.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af religion.

Eksempel: Virksomhedens direktør meddeler personaleansvarlige chefer, at medarbejdere med anden etnisk oprindelse ikke skal på kursus, fordi "de forstår jo alligevel ikke, hvad der bliver sagt".

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Hvem er omfattet af loven, og hvornår gælder loven

§ 2, stk. 1. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Som det fremgår af ovenstående, må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere. Der er ikke nogen fast definition af en lønmodtager. Forskelsbehandlingsloven beskytter fra den almindelige lønmodtager til den administrerende direktør. Retspraksis har også anset en folkeskoleelev i erhvervspraktik for at falde inden for loven.

Eksempel: En administrerende direktør i et børsnoteret selskab meddeler ved et bestyrelsesmøde, at han har tænkt sig at konvertere til islam. Bestyrelsesformanden meddeler dagen efter, at selskabet ikke kan lade sig repræsentere af en person, der er konverteret til islam. Den administrerende direktør bliver derfor fyret. Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af religion.

Bestemmelsen forbyder forskelsbehandling ved:

- ansættelse
- afskedigelse
- forflyttelse
- forfremmelse
- løn- og arbejdsvilkår

Forbuddet mod forskelsbehandling betyder, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på race, hudfarve, religion eller tro eller national, social eller etnisk oprindelse, når der ansættes, afskediges, forflyttes, forfremmes, eller der skal fastsættes løn- og arbejdsvilkår.

Det er op til arbejdsgiveren at beslutte, hvad der er væsentligt for stillingen, så længe kravene ikke er udtryk for direkte eller usaglig indirekte forskelsbehandling. Arbejdsgiveren må altså beslutte sig ud fra de kvalifikationer, som er relevante i forhold til det konkrete job. Det betyder, at arbejdsgiveren – med de begrænsninger, der følger af forbuddet mod forskelsbehandling – altid kan vælge den, som arbejdsgiveren mener er bedst kvalificeret til jobbet.

Ansættelse

Hvis arbejdsgiveren gennem en længere periode konsekvent ikke ansætter personer af f.eks. en bestemt etnisk oprindelse, selvom de har kvalifikationerne, kan det være et tegn på, at arbejdsgiveren forskelsbehandler.

Afskedigelse

En arbejdsgiver må ikke begrunde en afskedigelse med den ansattes etniske oprindelse, religion, tro m.v.

Eksempel: En arbejdsgiver afskediger en medarbejder, som er af afrikansk oprindelse, med den begrundelse, at kunderne ikke bryder sig om at blive betjent af en person, som er mørk i huden. Arbejdsgiveren understreger, at han personligt gerne vil beholde medarbejderen, men hans forretning skal jo køre rundt.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling. Det er ligegyldigt, at arbejdsgiveren selv er positivt indstillet over for medarbejderen. For arbejdsgiveren afskediger jo alligevel medarbejderen med medarbejderens hudfarve som begrundelse. Det er, hvad man gør, og ikke det, man siger, der tæller.

Ved afskedigelser er det i modsætning til ved ansættelser lettere for lønmodtageren at skaffe beviser for forskelsbehandlingen, fordi han/hun kender arbejdspladsen.

Lønvilkår

§ 2, stk. 2. Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Bestemmelsen sikrer lønmodtagere imod lønmæssig forskelsbehandling på grund af deres race, etniske oprindelse etc. Der må ikke ske lønmæssig forskelsbehandling for det samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Det er muligt at fravige princippet om, at man ikke må forskelsbehandle sine medarbejdere lønmæssigt, hvis særlige forhold gør sig gældende, jf. § 9, stk. 2.

§ 2, stk. 3. En lønmodtager, hvis løn i strid med stk. 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Bestemmelsen giver lønmodtageren oprejsning for den ulovlige forskelsbehandling. Lønmodtageren har krav på at få udbetalt lønforskellen.

Uddannelse

§ 3, stk. 1. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle sine ansatte, når det gælder uddannelse. Hverken i interne eller eksterne uddannelsesforløb.

§ 3, stk. 2. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse.

Virksomheder, der udbyder undervisning, kurser og lignende, er også forpligtet til at respektere forbuddet mod forskelsbehandling. Bestemmelsen omfatter

f.eks. kursusvirksomheder og universiteter og gælder også rekrutteringsbureauer og andre, der anviser job, f.eks. de kommunale jobcentre.

Eksempel: En arbejdsgiver sender alle de ansatte i en afdeling på kursus. På nær én medarbejder, der får at vide, at hun skal passe butikken, mens de andre er væk, for hun kan jo alligevel ikke forstå, hvad der bliver sagt, så det vil være spild af penge.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling.

Eksempel: Det kommunale jobcenter får en henvendelse fra en arbejdsgiver, om at de ikke skal bryde sig om at sende ansøgere ud til virksomheden med anden etnisk baggrund end dansk.

Det kommunale jobcenter må ikke efterkomme virksomhedens ønske. Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Det samme gælder for vikarbureauer og a-kasser.

Loven gælder også for foreninger og organisationer

§ 3, stk. 3. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

Bestemmelsen udvider forbuddet mod forskelsbehandling til også at omfatte private foreninger, der giver adgang til at udøve et selvstændigt erhverv, f.eks. Advokatrådet.

Eksempel: Brancheforeningen X, som man skal være medlem af for at være i faget, afviser at optage medlemmer af anden etnisk herkomst. Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling.

§ 3, stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer må ikke lægge vægt på de kriterier, der er omfattet af loven, når en person søger om at blive optaget i foreningen. Beskyttelsen mod forskelsbehandling gælder også under medlemskabet og kunne f.eks. have betydning i forhold til de aktiviteter, foreningen igangsætter.

Forbud

Forbud mod registrering

§ 4, stk. 1. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

Det er forbudt at indhente, modtage eller gøre brug af oplysninger, der er omfattet af lovens beskyttelsesområde, jf. dog nedenfor om alder og handicap. Arbejdsgiveren må alene lægge vægt på ansøgerens kvalifikationer, når han/hun vurderer, om ansøgeren er en mulig medarbejder. Loven gælder både før og under ansættelsen. Forbuddet imod at bruge oplysningerne gælder uanset, hvordan arbejdsgiveren får oplysningen. F.eks. ved at lønmodtageren selv refererer til sin "jødiske familie".

Eksempel: En stor virksomhed har som led i sin personalepolitik ændret på sin rekrutteringspraksis for at få en bredere sammensætning af medarbejderne. Efter et år vil arbejdsgiveren se, om det har virket.

Han/hun sætter sig med en liste over alle medarbejderne og markerer alle dem, der har ikke-danske navne.

Det er ulovligt. Arbejdsgiveren overtræder forbuddet mod at registrere etnisk oprindelse.

Registrering er dog tilladt, når det sker efter en nærmere bestemt metode, kaldet CPR-opgørelsen. Rent praktisk skal arbejdsgiveren kontakte Danmarks Statistik, der på baggrund af lønmodtagernes cpr-numre kan udarbejde en oversigt over medarbejdernes etniske sammensætning. Yderligere oplysninger kan findes på www.bm.dk

Forbud mod annoncering

§ 5, stk. 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhversuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det må ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

Forbuddet mod forskelsbehandling mister sin betydning, hvis det er tilladt at skrive i jobannoncer, at virksomheden f.eks. kun søger eller foretrækker etniske danskere. Annoncer skal altså være neutrale, når det gælder etnisk oprindelse, hudfarve, m.v. Det er også forbudt at skrive i annoncer, at man ikke søger eller ønsker ansøgere af en bestemt etnisk oprindelse, religion m.v.

Tilsvarende er det forbudt at opstille usaglige krav, der reelt har til formål at afskære en bestemt gruppe fra at søge. F.eks. at stille krav om, at ansøgerne til stillinger som rengøringsassistenter taler og skriver fejlfrit dansk.

Overtrædelse af annonceringsforbuddet straffes med bøde. Medieansvarsloven indeholder regler om annoncørers og redaktørers ansvar for de annoncer, de indrykker i aviser og andre medier.

Hvis arbejdsgiveren har fået dispensation fra forbuddet mod forskelsbehandling, jf. § 6, stk. 2, er det lovligt at annoncere efter en person med tyrkisk oprindelse. Det er tilsvarende lovligt at forskelsbehandle, hvis ansøgerens politiske anskuelse eller religiøse overbevisning eller trosretning er af afgørende betydning for virksomheden og jobbet udførelse, jf. § 6, stk. 1. Det er tilladt at skrive i jobannoncer, at alle uanset etnisk oprindelse, religion m.v. opfordres til at søge stillingen. Det er også tilladt at skrive, at virksomheden tilstræber en afbalanceret personsammensætning, der afspejler det omkringliggende samfund.

Eksempel: Jobannonce: "Mindre importvirksomhed søger en frisk person til forefaldende arbejde. Vi handler primært med tyrkiske virksomheder. Vi søger en person med et par års erfaring i en salgsafdeling. Din alder er underordnet, men du skal kunne tale og skrive tyrkisk."

I dette eksempel lægger virksomheden vægt på erfaring fra et salgskontor, og at ansøgeren behersker tyrkisk. Virksomheden har i sin annonce ikke lagt vægt på det etniske tilhørsforhold, men på den sproglige kvalifikation, tyrkisk. Set i lyset af virksomhedens art er det en relevant kompetence at efterspørge. Erfaring fra en salgsafdeling er ikke omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelsesområde. Jobannoncen er lovlig.

Undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling

Virksomhedens art

Undtagelsesbestemmelser, der er nødvendige, fordi der i nogle virksomheder/job er behov for at lægge vægt på religion, politik, race, handicap m.v.

§ 6, stk. 1. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro i §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.

I § 6, stk. 1 tages der højde for, at det i nogle job er relevant at stille krav om, at lønmodtageren har en bestemt politisk overbevisning eller tilhører en bestemt religion.

Eksempel: Det er f.eks. lovligt at kræve, at en ansøger til en stilling som præst i den danske folkekirke er medlem af folkekirken.

§ 6, stk. 2. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.

Her gøres det muligt for en virksomhed eller en uddannelsesinstitution at efterspørge personer med en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering etc., hvis det kan godtgøres, at det er af afgørende betydning for virksomhedens drift. Hvis man ønsker at fravige lovens forbud mod forskelsbehandling med henvisning til betingelserne i § 6, stk. 2, skal arbejdsgiveren eller uddannelsesinstitutionen henvende sig til den minister, som sagen hører til. Derefter skal anmodningen sendes til beskæftigelsesministeren, som så udtaler sig om sagen.

Eksempel: Fødevareministeriet har anmodet beskæftigelsesministeren om en udtalelse. Et kyllingeslagteri, der afsætter sine produkter til muslimske eksportmarkeder, ønsker lov til at kræve, at en kyllingeslagter skal være muslim. Hvis kravet ikke blev opfyldt, kunne kyllingerne ikke sælges til alle aftagere i Mellemøsten. Medarbejderens religiøse overbevisning var altså afgørende for virksomhedens mulighed for at kunne afsætte sine varer. Beskæftigelsesministeren anerkendte dette behov.

Særlige initiativer

§ 9, stk. 2. Loven er ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap.

Her sikres det, at der ikke opstår konflikter i forhold til anden lovgivning eller konflikter i forhold til offentlige initiativer. Stk. 2, er altså en særlig adgang til i offentligt regi at iværksætte beskæftigelsesfremmende tiltag af almen karakter. Bestemmelsen giver hverken den offentlige eller private arbejdsgiver, uanset størrelse, adgang til selv at igangsætte særlige projekter eller tiltag, der indebærer, at man foretrækker en eller flere af de grupper i virksomheden, som loven nævner. Uanset de gode intentioner om at rette op på ubalancen på arbejdspladsen er det ulovlig positiv særbehandling. Det er altså forbudt!

Se også www.amsdirekt.dk

Kan loven fraviges

§ 1, stk. 6. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 7.

Loven anvendes ikke, hvis kollektive overenskomster regulerer området. Det kræves, at de pågældende kollektive overenskomster indeholder en beskyttelse, der svarer til beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven.

§ 5, stk 1. Lovens bestemmelser kan ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Loven er ufravigelig, og en eventuel aftale om at give afkald på sine rettigheder er ugyldig, jf. dog § 1, stk. 6.

Eksempel: En arbejdsgiver aftaler i forbindelse med en medarbejders ansættelse som bogholder, at han/hun skal have 10 % mindre i løn, for det "går jo ikke helt så hurtigt, når man ikke kan rigtig dansk". Medarbejderen fortryder efter nærmere eftertanke aftalen og kræver sin normale løn igen. Arbejdsgiveren afviser med henvisning til, at der er indgået en aftale – for en aftale er en aftale.

Det er ulovligt. Aftalen er ugyldig, fordi den stiller lønmodtageren dårligere, end loven ellers ville gøre. Konsekvensen af aftalens ugyldighed er, at lønmodtageren igen skal have den samme løn udbetalt. Skal lønnen ændres, skal det reelt kunne begrundes med ændrede forhold, f.eks. manglende effektivitet, ændrede arbejdsopgaver eller ændrede ansvarsområder.

Godtgørelser og sanktioner

§ 7, stk. 1. Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

De almindelige domstole afgør, om man skal have en godtgørelse, hvis ens rettigheder er krænket. Om man er berettiget til en godtgørelse, afhænger først og fremmest af, hvor grov overtrædelsen af loven er. Godtgørelsen skal dække den ikke-økonomiske skade, man som krænket har lidt.

Hvis forbuddet mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst, skal sager om forskelsbehandling behandles efter de almindelige regler om overenskomstbrud ved de fagretlige instanser. En sag om forskelsbehandling skal rejses ved de almindelige domstole, hvis en lønmodtager ikke er medlem af en fagforening eller af den faglige organisation, som har indgået den overenskomst, ansættelsesforholdet hviler på, eller hvis organisationen ikke ønsker at føre sagen i det fagretlige system.

Som krænket kan man også få erstatning efter de almindelige erstatningsregler. Enten alene eller ved siden af godtgørelsen. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis en arbejdsgiver dømmes i en sag om chikane, og hvis den kollega, der har chikaneret, dømmes til at betale erstatning til den krænkede person.

Beskyttelse mod repressalier

§ 7, stk. 2. En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

Bestemmelsen beskytter mod repressalier. Det vil sige, at en person, der kræver ligebehandling, ikke må udsættes for dårlig behandling. Repressalierne kan være afskedigelse, trussel om afskedigelse, degradering, forflyttelse, chikane eller ingen adgang til efteruddannelse og lignende.

Der skal være sammenhæng mellem den ufordelagtige behandling og kravet om ligebehandling.

Hvis man fremsætter krav om ligebehandling af sig selv eller af andre, er man beskyttet mod repressalier. Fremsætter man krav om ligebehandling på en kollegas vegne, er man altså også beskyttet.

Lovens beskyttelse gælder både ved formelle klager til en domstol eller anden myndighed og i de situationer, hvor et forhold påtales på arbejdspladsen, eller hvor man kontakter sin fagforening. Loven opstiller altså ikke formkrav til, hvordan kravet om ligebehandling rejses.

Domstolene fastsætter godtgørelsen for at overtræde forbuddet mod repressalier.

Bevisbyrde

§ 7a. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Bestemmelsen indfører delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling. Den delte bevisbyrde betyder, at beviskravene for den krænkede lønmodtager lempes, og at der skal mindre til, før bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren. Bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, når lønmodtageren har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der sker direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Domstolene afgør, hvornår der er ført tilstrækkeligt bevis og dermed "påvist faktiske omstændigheder". Der foreligger endnu ikke retspraksis.

Den delte bevisbyrde gælder ikke i sager om repressalier efter § 7, stk. 2.

Bøde i stedet for godtgørelse

§ 8, stk. 1. Overtrædelse af § 5 straffes med bøde.

Når bestemmelsen om annoncering i § 5 overtrædes, krænkes en meget bred kreds af lønmodtagere. Nemlig hele den gruppe, der f.eks. udelukkes fra at søge en bestemt stilling. Da det ikke er muligt at give en bred udefineret gruppe en godtgørelse, skal den, der overtræder bestemmelsen, i stedet betale en bøde. Alle borgere kan anmelde overtrædelser af lovens § 5 om annoncering til politiet.

§ 8, stk. 2. Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommuners styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

Produceret og udgivet af HK/Danmark med støtte fra
Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Redaktion: Jeanette Hahnemann, Linda Pflug, Lone Søb, Steen Karlsen

Grafisk tilrettelægning: Pernille Kleinert

Tryk: Svendborg Tryk

Lagernummer: 4410050923

**Denne vejledning er tænkt som et værktøj
til sagsbehandlere, faglige konsulenter i
afdelinger, sektorer samt a-kassens vejledere og
sagsbehandlere.**

Vi har i denne vejledning valgt, at vi alene vil lægge vægt på de dele af loven, der vedrører begreberne race, hudfarve, religion, tro, national, social eller etnisk oprindelse. De øvrige begreber vil dog blive nævnt i forbindelse med, at de forskellige lovparagraffer bliver citeret.

