

Ligestillingsnævnets årsberetning

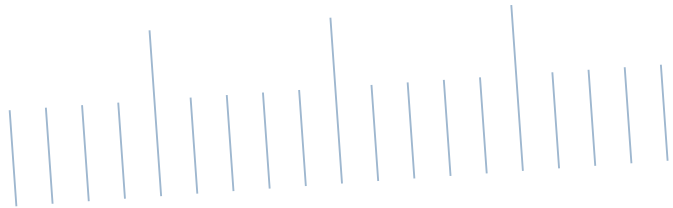
2003



LIGESTILLINGSNÆVNET

Ligestillingsnævnets årsberetning

2003



Ligestillingsnævnets årsberetning 2003 kan frit citeres med kildeangivelse.

Oplag: 500 eksemplarer

Grafisk opsætning: MONTAGEbureauet ApS

Tryk: Kailow Graphic A/S

Redaktionen er afsluttet 16. februar 2004

Ligestillingsnævnet

E-mail: naevn@lige.dk

ISBN: 87-91292-23-9

ISSN: 1602-5474

Årsberetningen kan findes på

Ligestillingsnævnets hjemmeside på www.ligenaevn.dk

For den elektroniske udgave af

Ligestillingsnævnets årsberetning 2003 gælder følgende:

ISBN: 87-91292-24-7

ISSN: 1602-9755



LIGESTILLINGSNÆVNETS ÅRSBERETNING 2003

I medfør af ligestillingslovens § 23 afgiver Ligestillingsnævnet hermed beretning om sin virksomhed i 2003.

København, den 16. februar 2004

Niels Waage (formand)

Ruth Nielsen

Morten Ulrich

Indhold

1.	Ligestillingsnævnet	6
2.	Om Ligestillingsnævnets virkemåde	8
3.	Sekretariatets virksomhed	11
4.	Nærmere om Ligestillingsnævnets kompetence	13
4.1.	Klager over lovgivning	13
4.2.	Ligestillingslovens § 2	13
4.3.	Sager, der hører under det fagretlige system	14
4.4.	Klage over kollektiv overenskomst	15
4.5.	Sager, der kan påklages til en anden administrativ myndighed	16
4.6.	Klager, der kræver egentlig bevisførelse	16
4.7.	Sager, der er anlagt eller afgjort ved domstolene, samt sager, hvori der er indgået forlig	17
5.	Udadrettede aktiviteter	18
5.1.	Nævnets offentlighedsstrategi	19
6.	Statistik	20
7.	Resuméer af afgørelser truffet af Ligestillingsnævnet i 2003	22
8.	Resuméer af sager behandlet af Ligestillingsnævnets sekretariat i 2003	41
	Bilag	43



Bilag

1. Bekendtgørelse nr. 553 af 2. juli 2002 af lov om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven).
2. Lov nr. 286 af 25. april 2003 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.
3. Bekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (ligebehandlingsloven).
4. Bekendtgørelse nr. 756 af 21. august 2003 af lov om lige løn til mænd og kvinder.
5. Bekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.
6. Lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov.
- 6.a. Uddrag af lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af (...bl.a.) lov om børnepasningsorlov.
- 6.b. Uddrag af lov nr. 446 af 7. juni 2001 om ændring af (...bl.a.) lov om børnepasningsorlov.
- 6.c. Uddrag af lov nr. 141 af 25. marts 2002 om ændring af (...bl.a.) lov om børnepasningsorlov.
7. Bekendtgørelse nr. 595 af 22. juni 2001 af forretningsordenen for Ligestillingsnævnet.



1. Ligestillingsnævnet

Ligestillingsnævnet er nedsat af ministeren for ligestilling i medfør af § 18 i lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven), der trådte i kraft 1. juni 2000.

Ligestillingsnævnet blev oprindeligt oprettet for en 2-årig forsøgsperiode, idet det var bestemt i ligestillingslovens § 30, at ministeren for ligestilling skulle fremsætte forslag til revision af lovens kapitel 6, der omhandler nævnet og dets virksomhed, i folketingsåret 2002-03. Nævnet blev gjort permanent ved lov nr. 286 af 25. april 2003 om ændring af ligestillingsloven.

Ligestillingsnævnet behandler efter ligestillingslovens § 19, stk. 1, sager om forskelsbehandling på grund af køn efter ligestillingslovens § 2, samt efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Nævnet behandler endvidere efter § 19, stk. 2, klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som i de love, der er nævnt i § 19, stk. 1.

Efter ligestillingslovens § 18 stk. 1, består Ligestillingsnævnet af en formand og to andre medlemmer, der udpeges af ministeren for ligestilling for 3 år ad gangen. Dog er formanden udpeget første gang for 4 år, jf. lovens § 24, stk. 3. Genudpegning af medlemmerne kan finde sted. Formanden skal være dommer. De øvrige medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen, og et medlem skal have viden om ligestilling, mens det



andet medlem skal have viden om arbejdsmarkedsforhold. Begge køn skal være repræsenteret i nævnet.

Ministeren for ligestilling udpegede kort efter lovens ikrafttræden følgende som nævnsmedlemmer:

Retspræsident ved Retten i Roskilde Niels Waage (formand)

Professor, dr. jur. Ruth Nielsen (Handelshøjskolen i København)

Advokat cand. jur. et art. Pia Deleuran.

Pr. 1. juni 2003 blev advokat Morten Ulrich udpeget som nyt medlem i stedet for Pia Deleuran, og Ruth Nielsen blev samtidig genudpeget for yderligere en 3 års periode.

Ministeren har i medfør af forretningsordenen for Ligestillingsnævnet § 10, stk. 2, udpeget følgende stedfortrædere for nævnsmedlemmerne:

Retspræsident ved Retten i Århus Per Holkmann Olsen
(stedfortræder for Niels Waage)

Professor, dr. jur. Hanne Petersen
(stedfortræder for Ruth Nielsen)

Forbundsformand Sine Sunesen (stedfortræder for Pia Deleuran indtil 1. juni 2003, herefter for Morten Ulrich).

Efter ligestillingslovens § 18, stk. 3, stiller ministeren for ligestilling sekretariat til rådighed for nævnet.

Specialkonsulent cand.jur. Iben Rostock-Jensen, Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling, har virket som sekretær for nævnet i 2003.

Nævnet afholdt 7 møder i 2003.

2. Om Ligestillingsnævnets virkemåde

Ligestillingsnævnets virkemåde er reguleret i nævnets forretningsorden, jf. bekendtgørelse nr. 595 af 22. juni 2001 af forretningsordenen for Ligestillingsnævnet (optrykt som bilag 7 til denne beretning).

Ligestillingsnævnet er et forvaltningsorgan, som udover reglerne i ligestillingsloven er omfattet af de almindelige forvaltningsretlige regler, herunder forvaltnings- og offentlighedsloven. Dette indebærer blandt andet, at nævnet har pligt til at begrunde sine afgørelser, ligesom nævnet er underlagt officialprincippet. Nævnet skal derfor oplyse sagerne i fornødent omfang f.eks. gennem partshøring. Dette gælder såvel retlige som faktiske forhold. Efter ligestillingslovens § 21, stk. 2, skal nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres. Afgørelserne anonymiseres inden offentliggørelsen, jf. forretningsordenens § 15. Indklagedes identitet offentliggøres dog, hvis der er tale om en offentlig myndighed.

Offentliggørelsen sker ved, at afgørelsen indlægges på Ligestillingsnævnets hjemmeside www.ligenaevn.dk, samt ved omtale i nævnets årsberetning. Er en afgørelse ikke enstemmig, vil den indeholde oplysning om stemmeafgivningen. I 6 tilfælde i 2003 har nævnet afgjort en sag med dissens (afgørelserne 6/2003, 8/2003, 9/2003, 14/2003, 16/2003, 20/2003, jf. kapitel 7).

Klageren kan kalde sin klage tilbage, indtil nævnet har truffet afgørelse i sagen, og derved standse nævnsbehandlingen, f.eks. hvis klageren ønsker at rejse sagen i et andet forum (ved domstolene eller ved fagretlig behandling).



Nævnets afgørelser kan ikke umiddelbart fuldbyrdes gennem fogedretten. Hvis nævnets afgørelse ikke efterleves, skal ligestillingsministeren på klagerens anmodning indbringe sagen for domstolene, jf. ligestillingslovens § 22, stk. 2. I praksis føres sagen af ministeren for ligestilling som mandatar for den berettede med Kammeradvokaten som advokat.

En sag afgjort af nævnet i 2003 er blevet indbragt for domstolene af ministeren for ligestilling i medfør af ligestillingslovens § 22, stk. 2 (afgørelse 10/2003). I en sag er klageren blevet stævnet af indklagede med påstand om at acceptere at nævnets afgørelse er ugyldig. Her er ministeren for ligestilling efter en analogi af § 22, stk. 2 indtrådt i klagers sted (8/2003). Hertil kommer 2 anmodninger modtaget i Ligestillingsafdelingen først i 2004, om indbringelse af sager for domstolene vedrørende afgørelser truffet i 2003 (20/2003 og 23/2003).

I Ligestillingsnævnets årsberetning 2001, oplystes det, at nævnets afgørelse 1/2001 på klagerens opfordring var blevet indbragt for vedkommende byret. Byretten afgjorde sagen ved dom af 25. juni 2002 og kom til samme resultat som nævnet. Dommen blev anket til landsretten, som ved dom af 27. august 2003 stadfæstede byretsdommen.

I Ligestillingsnævnets årsberetning for 2002 oplystes det, at i tre sager, hvor nævnet traf afgørelse i 2002 (3a/2002, 8/2002 og 14/2002), er ministeren for ligestilling blevet anmodet om at indtræde i sagen og indbringe den for domstolene.

Det kan oplyses, at der i sag 3 a/2002 blev indgået forlig, hvorefter klageren modtog 100.000 kr. i godtgørelse, samt dækning af alle omkostninger både under nævnssagen og retssagen.

I sagen afgørelse 8/2002 afgjorde retten ved dom af 10. oktober 2003 sagen med samme resultat som nævnet.

I sagen 14/2003 betalte indklagede den påkendte godtgørelse efter, at sagen var overgivet til Kammeradvokaten, men inden stævning blev udtaget.

Det er gratis at indbringe en klage for Ligestillingsnævnet. Indbringes sagen efterfølgende for domstolene efter ligestillingslovens § 22, stk. 2, er domstolsbehandlingen omkostningsfri for klageren, uanset dommens resultat.



3. Sekretariatets virksomhed

Efter ligestillingslovens § 18, stk. 3, stiller ministeren for ligestilling sekretariat til rådighed for nævnet.

Sekretariatets primære opgave er at forberede sager til afgørelse ved nævnsmøderne. Hvis klagen ikke er formuleret på et klageskema, sender sekretariatet et sådant til klageren. Medmindre sagen straks kan afvises, består den videre sagsbehandling i, at sekretariatet anmoder modparten om en udtalelse, hvorefter klageren får lejlighed til at udtale sig om modpartens svar.

Modparten får herefter lejlighed til at udtale sig om klagerens yderligere bemærkninger. Når parternes skriftlige indlæg foreligger, forbereder sekretariatet sagen til behandling ved et nævnsmøde, medmindre det er fornødent at indhente yderligere oplysninger.

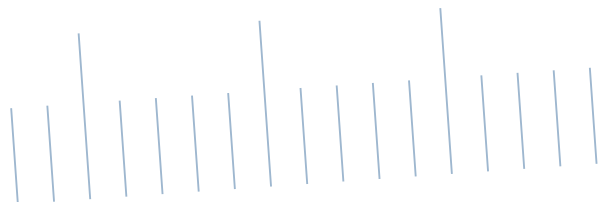
Efter forretningsordenens § 7 har sekretariatet adgang til på ethvert stadium af sagsforberedelsen at afvise en klage, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet, eller hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen. Hvis en af parterne undlader at fremkomme med sine bemærkninger til modpartens indlæg inden for den fastsatte tidsfrist, vil sekretariatet sende klageren en rykkerskrivelse, hvoraf det fremgår, at sagen vil bortfalde eller blive afgjort på det foreliggende grundlag, hvis parten ikke fremkommer med sine bemærkninger inden en ny, kortere frist.

Når sekretariatet afviser en klage, skal afgørelsen være begrundet og ledsaget af en oplysning om, at afgørelsen kan indbringes for nævnet jf. forretningsordenens § 7, stk. 2.



Sekretariatet yder en omfattende rådgivningsvirksomhed i forbindelse med forespørgsler f.eks. om konkrete sager, praksis, ligestillingslovgivningen generelt, og om hvilke instanser, der behandler sager om kønsdiskrimination.

virke
2003



4. Nærmere om Ligestillingsnævnets kompetence

4.1. Klager over lovgivning

Da Ligestillingsnævnet er et administrativt klageorgan, har nævnet ikke kompetence til at behandle klager over lovbestemmelser, som hævdes at indebære kønsdiskrimination. Nævnet afviser i sådanne tilfælde sagen, men kan sende kopi af sin afgørelse til vedkommende ressourceminister og til ministeren for ligestilling med henblik på, at det kan overvejes, om der bør tages skridt til gennemførelse af en lovændring.

I afgørelse 17/2003 afviste nævnet en klage over, at det kun er mænd, der er værnepligtige, da det bl.a. fremgår af grundloven, at kun mænd kan pålægges værnepligt.

4.2. Ligestillingslovens § 2

Efter ligestillingslovens § 2 skal kvinder og mænd behandles på lige vilkår inden for offentlig forvaltning og erhvervmæssig og almen virksomhed.

Nævnet har i sagerne 16/2003, 14/2003 og 7/2003 taget stilling til rækkevidden af ligestillingslovens § 2, stk. 1 om afgrænsning af begreberne offentlig og erhvervmæssig virksomhed i lovens forstand.

I afgørelse 7/2003 var der klaget over, at en bog til børn om vold i hjemmet krænkede familiefædres ret til respekt for deres privat- og familieliv. Sagen blev afvist, idet nævnet udtalte, at den omstændighed, at der i et litterært værk gives udtryk for synspunkter, der evt. kan opfattes således at det ene køn som sådan ud-



stilles negativt, ikke kan anses som en forskelsbehandling på grund af køn.

I afgørelse 14/2003 traf nævnet afgørelse om, at en annonce for et debatarrangement arrangeret af en kvindeforening og hvortil særligt kvinder blev inviteret, ikke var omfattet af begrebet offentlig eller erhvervsmæssig virksomhed uanset at det fremgik, at arrangementet var støttet af offentlige midler. Et medlem fandt dog, at ligestillingsloven måtte fortolkes således, at loven omfatter offentlige møder finansieret af offentlige midler, hvor der sker en drøftelse af emner, der berører en bredere kreds i samfundet.

I afgørelse 16/2003 traf nævnet afgørelse om, at det ikke havde kompetence til at behandle en klage over en kampagne, Hjertereforeningen havde rettet særligt til kvinder med oplysning om kvinders risikofaktorer og symptomer. Nævnet fandt ikke, at det forhold, der blev klaget over, var omfattet af ligestillingslovens § 2, stk. 1 om offentlig eller erhvervsmæssig virksomhed. Et medlem fandt dog, at kampagnen var omfattet af ligestillingslovens § 2, men fandt ikke at der var sket overtrædelse af denne.

4.3. Sager, der hører under det fagretlige system

Nævnet behandler efter ligestillingslovens § 19, stk. 2, klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som de love, der er nævnt i § 19, stk. 1. Det er dog en betingelse, at klageren godtgør, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af sagen.



Dette svarer til bestemmelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, hvorefter en lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Nævnet har i 2003 behandlet en sag (afgørelse nr. 15/2003), hvor klageren var medlem af en fagforening, men hvor fagforeningen ikke ønskede at iværksætte fagretlig behandling.

En lønmodtagerorganisation kan føre en sag ved nævnet som mandatar på medlemmets vegne. I afgørelserne nr. 1/2003, 8/2003, 9/2003, 10/2003, 19/2003, 20/2003 og 24/2003 valgte en faglig organisation at benytte sig af denne mulighed. Der ses således en stigning i forhold til tidligere år i de faglige organisationers brug af nævnet.

4.4. Klage over kollektiv overenskomst

I sagen 15/2003 blev der klaget over en aftale i en overenskomst om løn under barsel i en forskellig periode til henholdsvis mænd og kvinder. Da fagforeningen havde tiltrådt aftalen, afstod den fra at gå videre med sagen. Nævnet fandt ikke, at aftalen var i strid med ligebehandlingsloven, da overenskomsten supplerede ligebehandlingslovens § 7, stk. 1 og stk. 2's beskyttelse af moderen.



4.5. Sager, der kan påklages til en anden administrativ myndighed

Efter ligestillingslovens § 19, stk. 3, kan nævnet ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen. Dette indebærer f.eks., at en afskedigelse, der er truffet af en forvaltningsmyndighed, ikke kan indbringes for nævnet, før en eventuel klageinstans har truffet afgørelse i sagen.

I nævnets afgørelse nr. 19/2003, hvor der var klaget over manglende ligeløn mellem to elever, traf nævnet afgørelse om, at det ikke kunne behandle sagen. Nævnet kunne ikke behandle klagen, men henviste sagen til vedkommende faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet, da tvistigheder mellem en elev og en praktikvirksomhed efter erhvervsuddannelseslovens § 64 kan indbringes for vedkommende faglige udvalg, og hvis forlig ikke opnås her, for det i lovens § 64 omhandlede tvistighedsnævn. Nævnet fandt, at sagen rettelig skulle behandles i vedkommende faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet.

Ligestillingsnævnets sekretariat har endvidere afvist en sag under henvisning til, at de administrative klagemuligheder ikke var udtømt, inden henvendelsen til nævnet fandt sted. Sagen drejede sig om en klage over en reklame og blev sendt til forbrugerombudsmanden som rette myndighed.

4.6. Klager, der kræver egentlig bevisførelse

Efter ligestillingslovens § 20 afviser nævnet klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet. Nævnets forretningsorden



fastslår, at nævnet alene kan behandle sager på skriftligt grundlag jf. forretningsordenen for Ligestillingsnævnet § 9. Dette indebærer bl.a., at en sag ikke kan behandles af nævnet, hvis afgørelsen kræver egentlig bevisførelse i form af mundtlige forklaringer fra parter og/eller vidner.

Spørgsmålet om afvisning på grund af den manglende mulighed for at afhøre parterne og vidner, rejses af og til allerede under forberedelsen af indklagede som støtte for en afvisningspåstand.

Nævnet kan på hvilket som helst tidspunkt under sagsbehandlingen træffe afgørelse om, at en sag skal fremmes i realiteten eller afvises på grund af manglende muligheder for at oplyse sagen. Nævnet fandt i 2003 i to sager (11/2003 og 12/2003) at det krævede bevisførelse i form af afhøring af vidner at afgøre sagerne, hvorfor de blev afvist.

Sekretariatet har afvist en sag med samme begrundelse.

4.7. Sager, der er anlagt eller afgjort ved domstolene, samt sager, hvori der er indgået forlig

Nævnet kan ikke behandle en sag, der allerede verserer ved domstolene, jf. ligestillingslovens § 19, stk. 4. Nævnet kan heller ikke behandle en klage, hvis den vedrører forhold, der tidligere er afgjort ved domstolene, eller forhold, hvorom der er indgået forlig mellem parterne.



5. Udadrettede aktiviteter

I 2002 har der været afholdt et nordisk ligestillingsombudsmandsmøde, hvor nævnet har været repræsenteret. Mødet fandt sted den 2. og 3. september 2003 i Helsinki.

Ombudsmødernes overordnede formål er at udveksle oplysninger om ligestillingsarbejdet i de nordiske lande, således at de enkelte landes egne tiltag og egen organisering bedre kan reflekteres, arbejdet eventuelt justeres og således, at der kan skabes gensidig inspiration.

Ligestillingsnævnets formand holdt den 21. oktober 2003 foredrag i Dansk Forening for Arbejdsret om Ligestillingsnævnet og dets arbejde.

En udadrettet aktivitet af mere varig karakter er Ligestillingsnævnets hjemmeside www.ligenaevn.dk, der blev etableret kort efter lovens ikrafttræden juni 2000. Hjemmesiden indeholder informationer om nævnets virksomhed og afgørelser samt om national lovgivning og internationale regler på ligestillingsområdet. Det er muligt at indbringe en klage for Ligestillingsnævnet via hjemmesidens "klik og klag" -service.

Der har desuden været kontakt til den danske dags- og fagpresse i forbindelse med nævnets afgørelser. Endvidere har der været henvendelser fra forskere og andre med interesse for ligestillingsarbejdet.



5.1. Nævnets offentlighedsstrategi

I bemærkningerne til forslaget, til den lovændring, der gjorde nævnet permanent, er det anført, at det forudsættes, at der udarbejdes en offentlighedsstrategi for nævnet, således at kendskabet til nævnet og dets afgørelser øges.

Baggrunden for dette var, at den evaluering, der var udarbejdet vedrørende nævnets virksomhed, havde påpeget det som en svaghed, at nævnet ikke var særlig kendt i offentligheden.

Nævnet har derfor udarbejdet en offentlighedsstrategi og har ført nogle af initiativerne ud i livet.

Nævnets sekretariat har således rettet henvendelse til samtlige rets- og advokathjælpsordninger med orientering om nævnet og dets kompetence og har samtidig distribueret 5000 pjecer om nævnet.

Derudover har sekretariatet søgt at sikre, at nævnets hjemmeside nemmere end tidligere kan findes via Internettet ved at ændre på søgekriterier, indstillinger, rette henvendelse til databaser, adresse kartoteker m.v.

Op til jul 2003 blev der udarbejdet en Go-Card kampagne, hvor der blev hængt gratis til-og-fra kort op på en række cafeer og biografteater med oplysning om nævnet og dets virksomhed og med henvisning til nævnets hjemmeside.



6. Statistik

Der er i 2003 registreret i alt 46 indkomne sager til Ligestillingsnævnet. Hertil kommer 3 sager, der ved årsskiftet 2002/2003 stadig var verserende.

Af disse 49 sager er 24 afgjort af nævnet. 16 af de sager, der er indkommet i 2003 var fortsat verserende ved årsskiftet.

Herudover er 6 sager afvist af sekretariatet, 1 sag er henlagt og 2 sager er frafaldet af klageren,

I de 24 sager, der blev afgjort af nævnet, var 15 klagerere kvinder, mens 9 var mænd.

Af disse 24 sager blev der givet klageren medhold i 9 sager. I 7 af disse sager tilkendte Ligestillingsnævnet klageren en godtgørelse (afgørelserne 4/2003, 8/2003, 10/2003, 15/2003, 20/2003, 23/2003 og 24/2003). I 12 andre sager blev klagen ikke taget til følge, heraf 1 afgørelse, hvor Ligestillingsnævnet stadfæstede sekretariatets afvisning af en sag. I 3 sager blev klagen afvist på grund af manglende mulighed for at få oplyst sagen på skriftligt grundlag.

Nævnet har modtaget 4 anmodninger om aktindsigt, og alle anmodningerne er imødekommet.

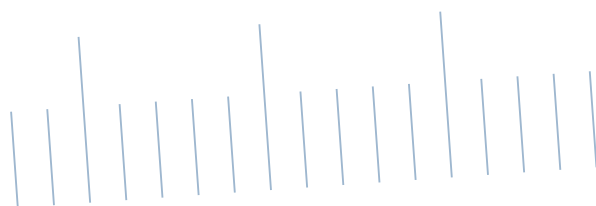
Desuden har Ligestillingsnævnets sekretariat i 2003 registreret 24 skriftlige henvendelser og forespørgsler, som har resulteret i vejledning eller oplysning f.eks. om rette klageinstans.



Sekretariatet modtager 2-5 telefonopkald om dagen fra privatpersoner, journalister, fagforeninger, offentlige myndigheder og advokater m.v., som ønsker oplysning eller vejledning om klagemuligheder, lovbestemmelser, praksis osv.

statistik

2003



7. Resuméer af afgørelser truffet af Ligestillingsnævnet i 2003

Afgørelserne kan findes i deres fulde ordlyd på Ligestillingsnævnets hjemmeside www.ligenaevn.dk

AFGØRELSE 1/2003

Ligestillingsnævnet havde ikke kompetence til at behandle en klage vedrørende børnebidrag, idet den praksis og de regler, som klageren henviste til, anvendes i forhold til såvel mænd som kvinder, der er pålagt børnebidrag.

Klageren klagede til ligestillingsnævnet over reglerne om fastsættelse af børnebidrag samt over manglende offentliggørelse af indtægtsgrænser for forhøjelse af normalbidraget. Nævnets sekretariat havde afvist klagen, da reglerne om pligten til at betale børnebidrag følger af lov om børns forsørgelse, hvilken ligger uden for nævnets kompetence. Klageren indbragte sekretariatets afvisning af klagen for nævnet. Ligestillingsnævnet fandt ikke, at klagen vedrørte forskelsbehandling på grund af køn, idet den praksis og de regler, som klageren henviste til, anvendes i forhold til såvel mænd som kvinder, der er pålagt børnebidrag. Nævnet tiltrådte herefter, at Ligestillingsnævnet ikke havde kompetence til at behandle klagen.



AFGØRELSE 2/2003

Det var i strid med ligestillingsloven og ligebehandlingsloven, at et amt ikke tilbød edb-undervisning for mænd på samme vilkår, som man tilbød for kvinder.

Klageren klagede over Fyns Amts tilbud om en åben datastue for kvinder, da der ikke blev stillet lignende tilbud om edb-undervisning til mænd til rådighed i amtet. Indklagede har erkendt, at det var korrekt, at der i amtet ikke fandtes tilbud til mænd på samme vilkår, som der fandtes i den åbne datastue for kvinder. Da indklagede ikke har søgt dispensation hos vedkommende ressortminister, jf. ligebehandlingslovens § 13, til at udbyde kurser, der udelukkende er forbeholdt kvinder, fandt nævnet, at indklagede havde overtrådt ligestillingslovens § 2 og ligebehandlingslovens § 3, stk. 2.

AFGØRELSE 3/2003

Ikke godtgjort, at afskedigelse af kvinde, som var godkendt adoptant, var begrundet i hendes forestående fravær i forbindelse med adoptionen.

Klageren blev ansat i indklagedes selskab A/S i august 1998. Klageren havde ved flere lejligheder oplyst indklagede om, at hun sammen med sin mand forsøgte at adoptere. I marts 2002 blev klageren godkendt som adoptant. Indklagede skrev senere i marts 2002 en arbejdsgiverattest til klagerens adoptionsbureau. Klageren blev afskediget d. 28. oktober 2002. Da afskedigelsen ikke fandt sted i den periode, adoptivforældrene har ret til fravær



i overensstemmelse med § 14 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, påhvilede det ikke arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i den pågældende adoption, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Det lagdes til grund, at der hos indklagede forud for afskedigelsen af klageren var sket en betydelig nedgang i indtjeningen med deraf følgende behov for tilpasninger af de samlede udgifter. Endvidere skete afskedigelsen af klageren først over et halvt år efter, at hun havde oplyst indklagede om, at hun var godkendt som adoptant. Under disse omstændigheder fandt nævnet ikke, at klageren havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at afskedigelsen af hende skete i strid med ligebehandlingslovens regler. Allerede som følge heraf blev klagen ikke taget til følge.

AFGØRELSE 4/2003

Ikke godtgjort, at afskedigelse af gravid kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse på 75.000 kr.

Klageren blev ansat i indklagedes virksomhed som rengøringsassistent i september 2001. Den 13. december 2002 meddelte klageren virksomheden, at hun var gravid. Klageren blev opsagt den 31. december 2002. Virksomheden begrundede opsigelsen med nedgang i arbejdsmængden. Ligestillingsnævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var uden forbindelse med klagerens graviditet. Klageren blev tilkendt en godtgørelse på 75.000 kr. svarende til 9 måneders løn.



AFGØRELSE 5/2003

Ikke godtgjort, at afskedigelsen af kvinde som havde aborteret to gange inden for seks måneder, skyldtes kvindens ønske om at blive gravid igen.

Klageren blev ansat hos indklagede i september 2001. I maj 2002 blev klageren gravid, men aborterede i august 2002. Klageren blev i slutningen af august 2002 indkaldt til samtale med indklagede, hvor det blev tilkendegivet, at klagerens arbejdsindsats fortsat ikke gav grundlag for lønforhøjelse. I efteråret 2002 blev klageren igen gravid og var sygemeldt fra 15. oktober til 25. november 2002, hvor hun igen aborterede. Klageren var fortsat sygemeldt indtil d. 16. december 2002. Klageren blev opsagt 10. januar 2003. Da klageren ikke var gravid, da afskedigelsen fandt sted, påhvilede det ikke indklagede at bevise, at afskedigelsen ikke var begrundet i graviditet eller barsel efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Klageren havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling i henhold til ligebehandlingslovens § 16 a. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

AFGØRELSE 6/2003

Ikke godtgjort, at afskedigelse af gravid kvinde var begrundet i hendes graviditet (dissens).

Klageren blev ansat hos indklagede (en kommune) pr. 1. november 2001 som ingeniør, hvor hun hovedsageligt beskæftigede sig med et kloakrenoveringsprojekt. Den 5. december 2002 blev det meddelt klageren, at man havde i sinde at opsigende hende med



fratrædelse den 31. marts 2003. Indklagede begrundede opsigelse med budgetnedskæring på kloakreoveringsprojektet fra 4 mio. kr. til et projektbeløb på 0,5 mio. kr. samt at indklagede ikke havde andre opgaver at tilbyde klageren. Klageren oplyste herefter over for indklagede, at hun var gravid. Den 16. december 2003 blev klageren opsagt med fratrædelse den 31. marts 2003. Ligestillingsnævnets flertal fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i hendes graviditet, da indklagede på tidspunktet for varslingen af klagers afskedigelse ikke vidste, at klageren var gravid, og bestemte derfor, at klagen ikke blev taget til følge. Et medlem af nævnet fandt, at lovligheden af indklagedes opsigelse af klageren måtte bedømmes på grundlag af situationen, da indklagede efter endt partshøring opsagde klageren. På det tidspunkt havde indklagede ubestridt kendskab til klagerens graviditet. Dette medlem fandt endvidere ikke, at en arbejdsgivers henvisning til, at der midlertidigt er arbejdsmangel i en periode, der tidsmæssigt stort set falder sammen med barselsorlovsperioden, er en berettiget begrundelse i graviditetsdirektivets art 10's forstand for at afskedige en gravid arbejdstager. Dette medlem stemte derfor for at tilkende klageren en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.



AFGØRELSE 7/2003

Synspunkter gengivet i et litterært værk kunne ikke anses for forskelsbehandling på grund af køn, således som dette udtryk må forstås i ligestillingsloven.

Klageren ønskede Ligestillingsnævnets stillingtagen til, om en bog "Det gør ondt når far slår mor", krænkede familiefædres ret til respekt for deres privat- og familieliv. Nævnet fandt ikke, at den omstændighed, at der i et litterært værk gives udtryk for synspunkter, der evt. kan opfattes således, at det ene køn som sådant generelt fremstilles negativt, kan anses som en forskelsbehandling på grund af køn, således som dette udtryk må forstås i ligestillingsloven.

AFGØRELSE 8/2003

Ikke godtgjort, at afskedigelse af kvinde, der havde aborteret kort inden afskedigelsen, var begrundet i hendes overtrædelse af tavshedspligt. Godtgørelse svarende til 9 måneders løn (dissens).

Klageren blev ansat som sekretær hos indklagede den 22. november 2002, hvor de første 3 måneder af ansættelsen var prøvetid. Klageren oplyste den 9. januar 2003 indklagede om, at hun var gravid. Dagen efter viste det sig, at fosteret var dødt, hvorefter klageren blev sygemeldt pga. komplikationer. Den 24. januar 2003 blev klageren indkaldt til samtale, hvor indklagede hævdede, at klageren havde overtrådt sin tavshedspligt. Den 27. januar 2003 blev klageren opsagt med denne begrundelse. Da klageren ikke var gravid på det tidspunkt, hvor afskedigelsen fandt sted,



påhvilede det klageren at påvise faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling i henhold til ligebehandlingslovens § 16 a. Et flertal af nævnet fandt, at klageren havde påvist sådanne faktiske omstændigheder, idet afskedigelsen skete umiddelbart efter, at klageren havde været sygemeldt pga. den ufrivillige abort, og idet klagerens videregivelse af oplysninger ikke i sig selv fandtes at udgøre et tilstrækkeligt sagligt grundlag for at opsige klageren. Godtgørelsen fastsattes svarende til 9 måneders løn.

AFGØRELSE 9/2003

En arbejdsgivers forbehold om at ville rejse erstatningskrav mod klageren, hvis denne insisterede på, at afholde orlov på deltid, var i strid med ligebehandlingslovens § 9 eller dennes analogi (dissens).

Klageren (en mand) havde meddelt sin arbejdsgiver (indklagede), at han i forbindelse med en forestående adoption ønskede at placere forældreorloven skiftevis med to dage til sig selv og tre dage til sin hustru. Indklagede mente ikke, at klageren havde krav herpå, men accepterede klagerens ønske, idet indklagede dog tog forbehold for et eventuelt erstatningsansvar for det tab, som indklagede måtte lide som følge af klagerens afholdelse af orlov på deltid. Herefter opsagde klageren sin stilling hos indklagede under henvisning til uenigheden om klagers orlov. Efter en fortolkning af reglerne i ligebehandlingslovens § 7, stk. 2 og varslingsreglen i lovens § 10, stk. 3 og 4, fandt nævnets flertal, at arbejdsgiveren ikke har krav på at bestemme, hvordan orloven



skal fordeles mellem forældrene. Nævnets flertal fandt endvidere, at indklagede ved at tage forbehold om at rejse erstatningssag mod klageren havde handlet i strid med ligebehandlingslovens § 9 eller dennes analogi. Under hensyn til, at arbejdsgiveren pga. lovens ikke helt klare formulering og manglen på afgørelsespraksis kunne have været i en vis berettiget tvivl om retsstillingen, ville flertallet dog ikke tilkende klageren godtgørelse i den foreliggende sag. Et medlem fandt ikke, at indklagedes handlemåde i sig selv var i strid med ligestillingslovgivningen eller anden lovgivning, idet det efter dette medlems opfattelse må stå en part frit for at søge uafklarede retlige spørgsmål løst gennem en domstolsbehandling.

AFGØRELSE 10/2003

Ikke godtgjort, at afskedigelse af gravid kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Klageren blev ansat hos indklagede, der drev et opholdssted for unge, i august 2001. I januar 2002 udbrød der brand på opholdsstedet, hvor klager gennemførte redning af de unge der var i bygningen. Klager var efterfølgende præget af oplevelsen, hun var bl.a. sygemeldt i tre måneder og genoptog i april 2002 sit arbejdet på deltidsbasis. Der var en forventning om, at klager kunne indgå på lige fod med de andre medarbejdere i vagtplanerne for 2003. I december 2002 meddelte klager indklagede, at hun var gravid. I slutningen af december 2002 og den 1. januar 2003 sygemeldte klageren sig. Klageren blev opsagt ved brev af 28. januar 2003. Indklagede begrundede opsigelsen med, at kla-



geren bl.a. havde svært ved at strukturere og planlægge arbejdet. Ligestillingsnævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var uden forbindelse med klagerens graviditet. Klageren blev tilkendt en godtgørelse på 180.000 kr. svarende til 9 måneders løn.

AFGØRELSE 11/2003

Nævnet kunne ikke behandle en klage over, at en gravid kvinde var blevet afskediget, idet en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Klageren blev ansat som inspektørassistent hos indklagede i september 2002. Den 22. januar 2003 meddelte klageren sin driftsleder, at hun var gravid. Klageren modtog den 27. januar 2003 en skriftlig advarsel fra indklagede vedr. de administrative rutiner og blev senere indkaldt til flere samtaler vedr. hendes private forbrug af firmaets mobiltelefon og vedr. misligholdelse af klagers ansættelsesforhold. Klageren blev opsagt den 5. februar 2003. Da parternes oplysninger var stærkt modstridende, fandt ligestillingsnævnet, at en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet, men må finde sted ved domstolene. Sagen afvistes herefter i medfør af ligestillingslovens § 20, stk. 1.



AFGØRELSE 12/2003

Nævnet kunne ikke behandle en mands klage over bl.a. manglende ligeløn, idet en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet.

Klageren blev ansat som intern servicemedarbejder hos indklagede i juli 2000. Klageren blev opsagt af brev af 30. januar af indklagede. Indklagede begrundede opsigelsen med, at der var tale om en nødvendig organisationsændring. Næsten samtidig søgte indklagede efter en receptionist/intern servicemedarbejder. Klageren søgte ikke denne stilling, da han var af den opfattelse at indklagede foretrak en kvinde i stillingen. Klageren blev i marts 2003 opmærksom på, at en af hans hidtidige kvindelige kolleger samt en kvinde der var tiltrådt en stilling, der lignede klagerens, begge havde en højere løn end ham. Da parternes oplysninger var stærkt modstridende, fandt ligestillingsnævnet, at en afgørelse af sagen ville nødvendiggøre bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan finde sted ved nævnet, men må finde sted ved domstolene. Sagen afvistes herefter i medfør af ligestillingslovens § 20, stk. 1.

AFGØRELSE 13/2003

Ikke godtgjort, at klager mere end 4 år tidligere havde været udsat for seksuel chikane under en personaleweekend.

Klager blev ansat hos indklagede i september 1987. I efteråret 1997 deltog hun i en personaleweekend, hvor hun efter opfordringer fra de mandlige kollegaer om at komme med i et spabad,



blev smidt i spabadet med alt tøjet på. Efterfølgende var der forskellige opfattelser mellem klager og indklagede af det passerede og af betydningen af dette. Klageren blev opsagt i juli 2002. Indklagede begrundede opsigelsen med klagers sygemelding. Klager angav, at hun pga. psykiske følger af chikanen ikke kunne bestride jobbet. Som sagen forelå oplyst, fandt nævnet det ikke tilstrækkeligt godtgjort, at hun under personaleweekenden havde været udsat for handlinger af så grænseoverskridende art, at de kunne karakteriseres som seksuel chikane. Det fandtes heller ikke godtgjort, at der havde været nogen forbindelse mellem den omhandlede episode under personaleweekenden og afskedigelsen af klageren over 4 år senere. Klagen blev herefter ikke taget til følge.

AFGØRELSE 14/2003

Ligestillingsnævnet havde ikke kompetence til at behandle en klage over en annonce for et debatarrangement, da arrangementet ikke var omfattet af ligestillingslovens § 2, stk. 1 (dissens).

En mand klagede over en annonce for et debatarrangement for etniske minoritetskvinder arrangeret af en kvindeorganisation. Klageren mente, at både mænd og kvinder skulle inddrages i et sådant arrangement. Indklagede oplyste, at også mænd var velkomne til debatarrangementerne. Et flertal af nævnet fandt ikke, at ligestillingsnævnet havde kompetence til at behandle klagen, da det forhold, der blev klaget over efter flertallets opfattelse ikke var omfattet af ligestillingslovens § 2, stk. 1 om offentlig eller erhvervsmæssig virksomhed. Et medlem fandt, at udtrykket



offentlig forvaltning og erhvervmæssig og almen virksomhed i ligestillingslovens § 2, må fortolkes således, at det omfatter offentlige møder finansieret af offentlige midler, hvor der sker drøftelser af emner, der berører en bredere kreds i samfundet og fandt derfor, at indklagede havde overtrådt ligestillingslovens § 2.

AFGØRELSE 15/2003

Ikke godtgjort, at afskedigelse af gravid kvinde ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Klager blev ansat som køkkenmedhjælper på indklagedes institution i september 1994. Klageren var på barsels- og børnepasningsorlov til den 18. september 2002 og skulle efter afholdelse af ferie starte igen på arbejde den 21. oktober 2002. Klageren ønskede at få forlænget sin orlov med 8 uger, hvilket indklagede afslog. I august 2002 oplyste klager over for indklagede, at hun var gravid. Institutionen var i 2002 blevet pålagt besparelser, der skulle gennemføres i 2003. Den 2. oktober 2002 blev klager varslet opsagt, da indklagede ville nedlægge stillingen i køkkenet. Ligestillingsnævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at nedlæggelsen af køkkenstillingen og dermed afskedigelsen af klageren var uden forbindelse med klagerens graviditet. Klageren blev tilkendt en godtgørelse på 132.000 kr. svarende til 9 måneders løn.



AFGØRELSE 16/2003

Ligestillingsnævnet havde ikke kompetence til at behandle en klage over en kampagne rettet til kvinder arrangeret af Hjerteforeningen, da kampagnen ikke var omfattet af ligestillingslovens § 2, stk. 1 (dissens).

En mand klagede over Hjerteforeningens kampagne "kvinde på dig selv", der rettede sig til kvinder med oplysning om kvinders særlige risikofaktorer og symptomer. Klageren mente, at kampagnen i lige så høj grad skulle rettes til mænd. Indklagede oplyste, at der ikke under kampagnen eller på noget andet tidspunkt har været særlige gratis ydelser, som var forbeholdt kvinder. Nævnets flertal fandt, at Ligestillingsnævnet ikke havde kompetence til at behandle klagen, da det forhold, der blev klaget over, efter deres opfattelse ikke var omfattet af ligestillingslovens § 2, stk. 1 om offentlig eller erhvervs-mæssig virksomhed. Et medlem fandt, at kampagnen var omfattet af ligestillingslovens § 2, men fandt det ikke i strid med ligestillingsloven at gøre opmærksom på, at kvinders symptomer på hjertesygdomme er anderledes end mænds.

AFGØRELSE 17/2003

Ligestillingsnævnet kunne ikke behandle en klage over en lovbestemmelse, hvorefter mænd (men ikke kvinder) er værnepligtige.

En mand klagede over, at der i Danmark kun er værnepligt for mænd. Ligestillingsnævnet bemærkede, at det følger af grundlovens § 81, at enhver våbenfør mand er forpligtet til med sin person at bidrage til fædrelandets forsvar efter de nærmere bestem-



melser, som loven foreskriver, og at denne bestemmelse er ud-møntet i bl.a. værnepligtsloven, hvor det af § 1 fremgår, at enhver dansk mand er undergivet værnepligt. Da klagen således vedrørte lovbestemmelser kunne Ligestillingsnævnet, som er et administrativt klageorgan, ikke behandle klagen.

AFGØRELSE 18/2003

Ikke godtgjort, at forskellig aflønning af ansatte på samme arbejdsplads var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn.

Klageren, en kvinde, var i 1997-1999 ansat som konsulent på et projekt sammen med en anden konsulent, en mand, der fik højere løn end klageren. Nævnet fandt, at den forskellige aflønning af de to ansatte ikke var i strid med ligelønsloven, da lønforskellen fandtes at skyldes forskellige kvalifikationer hos de to ansatte og ikke de pågældendes køn.

AFGØRELSE 19/2003

Nævnet kunne ikke behandle klagen, da den kunne indbringes for Tvistighedsnævnet.

Klageren, en kvinde, blev ansat som elev hos indklagede i juli 2001. Den 1. august 2002 overtog indklagede et andet firma, der havde en mandlig elev ansat. Klageren og den mandlige elev blev på grund af forskellige overenskomster aflønnet forskelligt hvilket medførte, at den mandlige elev fik en højere løn end klager. Efter erhvervsuddannelseslovens § 64 kan tvistigheder



mellem en elev og en praktikvirksomhed indbringes for vedkommende faglige udvalg. Såfremt forlig ikke opnås her, kan tvisten indbringes for tvistighedsnævnet. Ligestillingsnævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen, hvorfor sagen henvistes til vedkommende faglige udvalg eller tvistighedsnævnet.

AFGØRELSE 20/2003

Der var efter klagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter barselsorlov sket så væsentlige ændringer i hendes ansættelsesvilkår, at de måtte sidestilles med en afskedigelse. Godtgørelse svarende til 9 måneders løn (dissens vedr. udmålingen af godtgørelsen).

Den 9. januar 2003, hvor klageren skulle møde på arbejdspladsen efter endt barselsorlov, blev det oplyst, at hun ikke kunne komme tilbage i sin hidtidige funktion på grund af nedskæringer. Hun blev i stedet tilbudt en stilling som sekretær for en af partnerne i firmaet på uændrede lønvilkår. Klageren afslog tilbudet og blev derefter opsagt. Nævnet fandt, at de arbejdsvilkår, som klageren fik tilbudt ved sin tilbagevenden til arbejdspladsen efter endt orlov, indebar så væsentlige ændringer i hendes hidtidige ansættelsesvilkår, at forholdet måtte sidestilles med en afskedigelse i forbindelse med tilbud om ansættelse i en ny stilling. Nævnet fandt det endvidere sandsynliggjort, at ændringen af stillingsindholdet og det forhold, at klageren ikke blev tilbudt samme funktioner som hidtil, havde nær sammenhæng med, at klageren havde været på barselsorlov. Nævnet fandt derfor, at



indklagede havde handlet i strid med ligestillingslovens § 9, og at der derfor burde tilkendes klageren en godtgørelse. Et flertal af nævnet fandt under hensyntagen til klagerens anciennitet, at godtgørelsen burde fastsættes til 260.000 kr., svarende til 9 måneders løn. Et medlem tillagde det betydelig vægt, at klageren ikke ville have lidt noget økonomisk tab, hvis hun havde accepteret at fortsætte ansættelsesforholdet på de af indklagede tilbudte vilkår og stemte derfor for, at godtgørelsen skulle fastsættes til 100.000 kr.

AFGØRELSE 21/2003

En kollektiv overenskomst, der gav kvinder ret til fuld løn i den i ligestillingslovens § 7 omhandlede beskyttelsesperiode, uden at mænd havde en tilsvarende ret, var ikke i strid med ligestillingslovgivningen.

En mand klagede over, at den overenskomst, han var ansat under, gav løn i de første 14 uger efter fødslen til kvinder, mens mænd kun havde ret til fuld løn i 2 uger. Ligestillingsnævnet henviste til, at det fremgår af ligestillingslovens § 7, stk. 1, og 2, at moderen har en særlig 12 ugers beskyttelsesperiode efter de pligtmæssige 2 ugers fravær efter fødslen, og at faderen ikke har en tilsvarende ret. Nævnet fandt ikke, at der forelå nogen ulovlig kønsdiskrimination derved, at overenskomsten supplerede lovens beskyttelse af moderen ved at give hende ret til fuld løn i perioden uden at give faderen en tilsvarende ret.



AFGØRELSE 22/2003

Det var forskelsbehandling på grund af køn, at spørgsmålet om lønforhøjelse til en kvinde blev udskudt til efter udløbet af hendes barselsorlov.

Klageren blev ansat som socialrådgiver hos indklagede den 20. marts 2002. Klageren aflønnes efter principperne i "Ny løn", hvor hun selv løbende skal forhandle tillæg til grundlønnen. I maj 2003 gik klageren på barselsorlov. Forinden orloven havde klageren indstillet sig til en lønforhøjelse pga. en ekstraordinær indsats. Indstillingen blev tiltrådt overfor afdelingslederen af klagerens umiddelbare foresatte. Klageren fik ikke lønforhøjelse, men det blev tilkendegivet, at der var en restlønssum, der skulle forhandles i efteråret 2003, og som det, når klageren da var tilbage fra barsel, ville være relevant at forhandle om. Ligestillingsnævnet fandt det godtgjort, at spørgsmålet om lønforhøjelse var blevet udskudt for klageren og en anden kvinde til efter udløbet af deres barselsorlov, mens der ikke blev tale om at udskyde forhandlingen for andre af de 37 medarbejdere, som forhandlingerne vedrørte. Herefter fandt nævnet det godtgjort, at klageren var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn og tilkendte i medfør af ligebehandlingslovens § 14 klageren en godtgørelse på 5.000 kr.



AFGØRELSE 23/2003

Ikke godtgjort, at afskedigelse af en kvinde under barselsorlov ikke var begrundet i hendes graviditet. Godtgørelse på 9 måneders løn.

Klageren blev ansat som salgskordinator hos indklagede den 1. juni 2001. I foråret 2002 orienterede klageren indklagede om, at hun var gravid og forventede at gå på barsel den 1. oktober 2002, samt at hun ønskede at udnytte muligheden for et års orlov. Klageren fødte den 15. november 2002. Hun blev afskediget den 25. juni 2003 til fratrædelse i september 2003. Begrundelsen for opsigelsen var, at der var sket frasalg af nogle af indklagedes aktiviteter, som klageren arbejdede med, umiddelbart inden hun gik på orlov. Ligestillingsnævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klageren var uden forbindelse med hendes graviditet. Godtgørelsen fastsat til 234.000 kr., svarende til 9 måneders løn.

AFGØRELSE 24/2003

Nævnet kunne ikke behandle en klage over manglende forlængelse af ekstern finansiering af et ph.d. stipendium til en kvindelig studerende, der var gravid (dissens).

Klageren blev tildelt en ph.d. studieplads ved et universitet i 1999 under forudsætning af, at hun kunne finansiere studiet eksternt. Klageren blev bevilget et stipendium til ph.d. studium fra et fond (indklagede). Efter at have fået forlænget stipendiet én gang på grund af graviditet, meddelte klageren i august 2002 indklagede, at hun på ny var blevet gravid. Indklagede ønskede



imidlertid ikke, at forlængede stipendiet. Nævnets flertal fandt ikke, at indklagede kunne anses som arbejdsgiver for klageren eller som omfattet af ligebehandlingslovens § 3, stk. 2, jf. stk. 1, eller § 5, stk. 2. Flertallet fandt endvidere, at indklagede efter sit formål hverken udøvede erhvervmæssig virksomhed, offentlig forvaltning eller almen virksomhed, jf. ligestillingslovens § 2, hvorfor det forhold, der blev klaget over, heller ikke fandtes omfattet af denne bestemmelse. Flertallet fandt endvidere ikke, at forholdet var omfattet af nogen anden bestemmelse i ligestillingslovgivningen. Flertallet fandt således ikke, at Ligestillingsnævnet havde kompetence til at behandle klagen.

Et medlem henviste til, at begrebet erhvervsuddannelse i EU retten omfatter bl. a. universitetsstudier, og at den uddannelse (ph.d.-studiet), indklagede støtter ved tildeling af stipendier, derfor måtte anses for en erhvervsuddannelse i ligebehandlingslovens forstand. Dette medlem fandt derfor, at indklagede havde overtrådt sin pligt til ligebehandling efter ligebehandlingslovens § 3, stk. 2, og § 5, stk. 2 ved at tage hensyn til graviditet ved afgørelsen af, om klageren skulle have adgang til at få forlænget sit stipendium.

Efter stemmeflertallet blev klagen afvist, men da der med klagen syntes at være peget på et vigtigt ligestillingsproblem på området for tildeling af ph.d.-stipendier, besluttede nævnet at sende en kopi af afgørelsen til ministeren for ligestilling og ministeren for videnskab, teknologi og udvikling til orientering.



8. Resuméer af sager behandlet af Ligestillingsnævnets sekretariat i 2003

Følgende klager er blevet afvist eller henlagt af sekretariatet:

Klage over forskelsbehandling på grund af nationalitet.

En udenlandsk mand klagede over forskelsbehandling på grund af nationalitet. Han har et barn med en dansk kvinde bosiddende i Danmark, og det har ikke været muligt for ham at få fastsat samværsret eller at få beskæftigelse i Danmark. Da klagen i højere grad drejede sig om forskelsbehandling pga. nationalitet end om køn blev klagen afvist og klageren henvist til evt. at rette henvendelse til Center for Menneskerettigheder.

Klage over reklame.

Sekretariatet afviste en klage over en reklame og sendte klagen videre til forbrugerombudsmanden, der er rette klagemyndighed. Det blev oplyst, at nævnet kunne behandle klagen, hvis klageren efter forbrugerombudsmandens afgørelse fortsat ønskede spørgsmålet om overtrædelse af ligestillingsloven prøvet. Til trods for at klageren ikke fik medhold hos forbrugerombudsmanden blev klagen ikke herefter indbragt for nævnet på ny.

Klage over forskelsbehandling og seksuel chikane på en arbejdsplads.

To kvinder havde klaget over forskelsbehandling på grund af køn, samt seksuel chikane på deres arbejdsplads. Der var særligt kla-



get over en af de ledende medarbejdere Det fremgik af sagen, at arbejdspladsen igennem en længere periode generelt havde været præget af dårligt arbejdsmiljø, og at der var iværksat initiativer til imødegåelse af dette. Sekretariatet afviste klagen under henvisning til at det ville kræve afhøring af vidner at afgøre sagen, og at den derfor ikke var egnet til behandling i nævnet.

Klage over støtte fra uafhængede feriemidler til Mødrehjælpens ferieophold for enlige mødre og deres børn.

En mand havde klaget over at Mødrehjælpen havde modtaget støtte fra Feriefonden til ferieophold til enlige mødre. Da klagen, trods opfordring, ikke blev præciseret blev klagen afvist.

Klage over kvinders manglende mulighed for at deltage i beredskabskorpsets landsudvalg.

Klagen blev trods opfordring ikke uddybet. Sagen henlagt.

Klage over henvendelser til hustru fra kommunen vedr. fælles børn.

En mand havde klaget over, at henvendelserne fra kommunen vedr. bl.a. institutionspladser til et ægtepars fællesbørn kun var stilet til hustruen. Efter høring af kommunen, der indrømmede at der var tale om en fejl, blev klagen trukket tilbage.

