

HÅNDTERING AF SAGER OM DISKRIMINATION

ENDELIG RAPPORT



HÅNDBTERING AF SAGER OM DISKRIMINATION

ENDELIG RAPPORT

KØBENHAVNS KOMMUNE
18. FEBRUAR 2008

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	9
2. GENERELT OM BORGERRÅDGIVERENS DISKRIMINATIONSTILSYN	11
3. GENERELT OM UNDERSØGELSEN	13
BORGERRÅDGIVERENS EGEN DRIFTUNDERSØGELSER	13
FORLØB OG INDHOLD (METODE)	14
GENERELT FOR BORGERRÅDGIVERENS EGEN DRIFTUNDERSØGELSER	14
SÆRLIGT OM DENNE UNDERSØGELSE	14
REAKTIONSMIDLER OG BEDØMMELSESGRUNDLAG	15
SKRIFTLIGE KILDER (MODTAGET DOKUMENTATION MV.)	15
4. SAMMENFATNING	18
5. GENERELLE BEMÆRKNINGER	20
BAGGRUNDSOPLYSNINGER	20
REGULERINGEN AF DISKRIMINATIONSOMRÅDET I DANMARK	20
FORSKELLIGE FORMER FOR DISKRIMINATION	20
DIREKTE DISKRIMINATION	20
INDIREKTE DISKRIMINATION	21
CHIKANE	21
INSTRUKTION OM AT DISKRIMINERE	21
HADFØRBRYDELSER	21
DE ENKELTE DISKRIMINATIONSGRUNDE	21
ALDER	21
HANDICAP	22
KØN	22
NATIONAL/SOCIAL OPRINDELSE	23
POLITISK ANSKUELSE	23
RACE/HUDFARVE ELLER ETNISK OPRINDELSE	24
RELIGION/TRO	24
SEKSUEL ORIENTERING	25
DEN FORVALTNINGSRETTLIGE LIGHEDSGRUNDSÆTNING	25
KLAGEADGANG	26
KLAGER OVER DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET	26
KLAGER OVER DISKRIMINATION UDEN FOR ARBEJDSMARKEDET (PRIVAT)	26
KLAGER OVER DISKRIMINATION I DET OFFENTLIGE	27
6. DEN KONKRETE UNDERSØGELSE	29
FORVALTNINGERNES BESVARELSER	29
1. GENERELLE RETNINGSLINIER	29
OPSUMMERING	31
2. PRAKSIS FOR HÅNDBTERING/BEHANDLING AF KLAGER VEDRØRENDE DISKRIMINATION	31
OPSUMMERING	32
3. REGISTRERING	32
OPSUMMERING	33
4. ANDRE BESTRÆBELSER FOR AT FOREBYGGE ELLER IMØDEGÅ DISKRIMINATION	34
OPSUMMERING	36
5. INDDRAGELSE AF FAGUDVALG	36

OPSUMMERING	38
6. SAGSTAL FOR 2006	38
OPSUMMERING	40
GENEREL OPSUMMERING OG BORGERRÅDGIVERENS BEMÆRKNINGER	42
GENEREL OPSUMMERING	42
OVERVEJELSER OG BEMÆRKNINGER	43
SÆRLIGT OM BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGENS RETNINGSLINJER	44
BILAG	46
BORGERRÅDGIVERENS KRITIKSKALA	46
RETNINGSLINJER FOR BEHANDLING AF SAGER OM DISKRIMINATION I BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN	47
RETSKILDER OG ØVRIGT BEDØMMELSESGRUNDLAG	58

I. INDLEDNING

Denne rapport indeholder Borgerrådgiverens endelige vurderinger og bedømmelser i anledning af Borgerrådgiverens undersøgelse af retningslinjer og praksis for håndtering af diskriminationssager i Københavns Kommunes syv forvaltninger.

Formålet med undersøgelsen er at få belyst, hvorvidt der i kommunen forefindes egentlige retningslinjer for håndtering af klager over diskrimination og/eller en fastere praksis, som kan beskrives nærmere og eventuelt danne grundlag for anbefalinger til kommunens forvaltninger.

Rapporten har i en foreløbig udgave været sendt til forvaltningen med henblik på forvaltningens eventuelle bemærkninger til rapportens faktiske oplysninger.

Rapporten er inddelt i følgende kapitler:

Kapitel 2 indeholder en generel beskrivelse af Borgerrådgiverens diskriminationstilsyn. Kapitel 3 indeholder en generel del om Borgerrådgiverens generelle egen driftundersøgelser og denne undersøgelses metode mv. Kapitel 5 indeholder en kortfattet redegørelse for reguleringen af diskriminationsområdet i Danmark, og endelig indeholder kapitel 6 selve undersøgelsen, herunder forvaltningernes oplysninger samt mine opsummeringer og bemærkninger.

Kapitel 4 indeholder et resumé, hvori de væsentligste konstateringer og konklusioner er gengivet.

Bagest er som bilag optrykt Borgerrådgiverens kritikskala og en oversigt over retskilder og andet bedømmelsesgrundlag samt eventuelle øvrige relevante dokumenter.

Undersøgelsen er en udmøntning af en del af beslutningen om et styrket diskriminationstilsyn hos Borgerrådgiveren, som blev truffet i Borgerrepræsentationen den 13. juni 2007, og hvorefter mindst én egen driftundersøgelse årligt skal omfatte diskriminationsspørgsmål i kommunens forvaltninger.

Undersøgelsen har primært et retssikkerhedsmæssigt sigte og tager ikke udgangspunkt i diskriminationsbekæmpelse som led i generelle integrationsbestrebelse. Undersøgelsen skal derfor ses som et supplement til det arbejde, som pågår i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedrørende integration og diskriminationsbekæmpelse.

Borgerrådgiveren den 18. februar 2008



Johan Busse
borgerrådgiver

2. GENERELT OM BORGERRÅDGIVERENS DISKRIMINATIONSTILSYN

Beslutningen om at etablere Borgerrådgiveren blev blandt andet truffet på baggrund af en hensigtserklæring fra Borgerrepræsentationen, H17, hvorefter Det Rådgivende Integrationsudvalg i samarbejde med Integrationsrådet skulle udarbejde:

"...et forslag til oprettelse af en uafhængig klageadgang for etniske minoriteter i Københavns Kommune herunder at der ydes den nødvendige tolkebistand, hvilket er afgørende for en reel klageadgang..."

Efter skriftlige forhandlinger mellem udvalgene tilkendegav Det Rådgivende Integrationsudvalg et ønske om en enstrengt klagefunktion med faglig kompetence til at behandle diskriminationsklager og med mulighed for at mægle.

Borgerrådgiveren har derfor siden sin etablering taget imod henvendelser fra borgere, brugere og erhvervsdrivende, som ønsker at klage over kommunens sagsbehandling, personalets optræden og udførelsen af praktiske opgaver. Borgerrådgiveren kan også behandle klager over diskrimination inden for sit kompetenceområde. Borgerrådgiveren kan dog ikke behandle klager over kommunens afgørelser og kan heller ikke behandle klager på områder, hvor der eksisterer andre klagemuligheder, eller hvis klagen er indbragt for det kommunale tilsyn, domstolene eller Folketingets Ombudsmand. Desuden er ansættelsesretlige sager undtaget fra Borgerrådgiverens arbejdsområde.

Københavns Kommunes integrationspolitik blev vedtaget i Borgerrepræsentationen den 14. juni 2006 (BR 395/06), og det følger heraf, at der skal tages initiativer til en styrket indsats mod diskrimination.

Den 13. juni 2007 besluttede Borgerrepræsentationen at styrke diskriminationstilsynet hos Borgerrådgiveren (BR 271/2007). Beslutningen indebærer en række indsatser, som skal styrke det eksisterende diskriminationstilsyn hos Borgerrådgiveren.

Indsatserne omfatter:

- a) Synliggørelse og profilering af Borgerrådgiveren som Københavns Kommunes diskriminationstilsyn, herunder bl.a. oplysningsmøder for borgerne.
- b) Udvidelse af Borgerrådgiverens normering med et halvt årsværk og faglig opkvalificering af relevante medarbejdere.
- c) Oprettelse af vejviserfunktion på Borgerrådgiverens hjemmeside samt ny hjemmeside (www.kk.dk/diskrimination) med guide til, hvor man skal henvende sig, hvis man føler sig diskrimineret. Vejviseren skal have en søgefunktion og være målrettet.
- d) Igangsættelse af kampagne og udarbejdelse af oplysningsmateriale om blandt andet rettigheder og klagemuligheder i relation til diskriminationsgrundene etnicitet, religion, seksuel orientering, alder og handicap. Kampagnen og oplysningsmaterialet vil blandt andet være målrettet borgere med anden etnisk baggrund end dansk.
- e) Oprettelse af selvstændigt afsnit om diskriminationstilsynets funktion og sager i Borgerrådgiverens årsberetning
- f) Borgerrådgiveren igangsætter årligt i perioden 2007-2010 følgende undersøgelser til belysning af diskriminationsomfanget:
- g) Rapport om det faktiske diskriminationsomfang i Københavns Kommune, som kan konstateres gennem Borgerrådgiverens sager.
- h) Som led i Borgerrådgiverens egendriftsundersøgelser skal mindst én undersøgelse årligt omfatte diskriminationsspørgsmål i kommunens forvaltninger."

Borgerrådgiveren iværksatte medio 2007 en oplysningskampagne med plakater, foldere og indstik, der havde til formål at gøre Borgerrådgiveren mere synlig for både borgere og ansatte i Københavns Kommune. I den forbindelse blev der informeret om Borgerrådgiverens mulighed for at hjælpe borgere, der har oplevet diskrimination, med at komme videre med en klage. Borgerrådgiverens folder blev i den forbindelse oversat til en række andre sprog.

Arbejdet med synliggørelse og profilering af Borgerrådgiveren som Københavns Kommunes diskriminationstilsyn er endvidere sket ved oprettelse af hjemmesiden www.kk.dk/diskrimination og kampagnen "Det er ikke forbudt at kende sine rettigheder".

Hjemmesiden blev indviet den 19. oktober 2007. Her findes en guide til, hvor man kan henvende sig, hvis man føler sig diskrimineret. Hjemmesiden indeholder information om rettigheder og klagemuligheder inden for områderne alder, handicap, køn, national/social oprindelse, politisk anskuelse, race/hudfarve/etnisk oprindelse, religion/tro og seksuel orientering. Inden for hver kategori informeres om diskriminationsreglerne for henholdsvis det private og det offentlige område samt på arbejdsmarkedet.

Borgerrådgiveren sendte den 8. november 2007 plakater og postkort ud til en lang række organisationer og myndigheder og satte dermed kampagnen "Det er ikke forbudt at kende sine rettigheder" i gang.

Som led i Borgerrådgiverens egen driftundersøgelser skal mindst én undersøgelse årligt omfatte diskriminationsspørgsmål i kommunens forvaltninger. Denne undersøgelsesrapport er en direkte udmøntning af denne forpligtelse.

Derudover har Borgerrådgiveren på baggrund af oplysninger om racistisk adfærd hos parkeringsvagter iværksat en konkret egen driftundersøgelse af Parkering København. Undersøgelsen er afsluttet uden kritik.

Borgerrådgiveren har desuden iværksat en inspektion af handicaptilgængelighed ved Jobcenter København. Inspektionen var ikke afsluttet på tidspunktet for udarbejdelsen af denne rapport.

Fleere af Borgerrådgiverens øvrige egen driftundersøgelser har berøring med diskriminationsspørgsmål, herunder en iværksat generel undersøgelse af retningslinjer og praksis for tolkning i Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt en iværksat generel undersøgelse af magtanvendelse i Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Disse undersøgelser angår ikke direkte diskrimination, men kan efter omstændighederne vedrøre forhold, der rummer diskriminationselementer.

3. GENERELT OM UNDERSØGELSEN

BORGERRÅDGIVERENS EGEN DRIFTUNDERSØGELSER

På mødet i Borgerrepræsentationen den 14. december 2006 blev det besluttet at udvide Borgerrådsgiverens kompetence fra 1. januar 2007 med adgang til at tage sager op til undersøgelse på eget initiativ (egen driftkompetence) (BR 565/06).

Beslutningen var en udmøntning af budgetaftalen for 2007 af 18. september 2006, hvori blandt andet følgende er anført:

”Uafhængigt tilsyn ved udvidelse af Borgerrådsgiverens kompetence

På baggrund af den fremførte kritik af forholdene på kommunale plejehjem ønsker parterne at sikre et uafhængigt tilsyn og behandling af klager over grove og væsentlige fejl på plejehjemsområdet og generelt i kommunen. Parterne er enige om pr. 1. januar 2007 at udvide Borgerrådsgiverens kompetence med en egen driftfunktion, således at borgerrådsgiveren – i lighed med Folketingets Ombudsmand – får adgang til at tage sager op af egen drift m.v.”

Udvidelsen indebærer adgang for Borgerrådsgiveren til at tage konkrete sager op på eget initiativ, når der må formodes at foreligge et principielt aspekt, eller såfremt der efter de foreliggende oplysninger må antages at være tale om grove eller væsentlige fejl. Endvidere indebærer den nye kompetence en adgang til at gennemføre generelle undersøgelser af udvalgte forvaltningsområder efter samråd med Borgerrådsgiverudvalget samt til som en stikprøvekontrol at foretage inspektion af institutioner eller virksomheder samt tjenestesteder, der hører under Borgerrepræsentationens virksomhed.

I beslutningsgrundlaget for udvidelsen af Borgerrådsgiverens kompetence med egen driftvirksomhed er anført, at de generelle egen driftundersøgelser f.eks. kan bestå af større undersøgelser, der bredt afdækker relevante forhold og mindre undersøgelser, der omfatter færre forhold, som blandt andet er udvalgt på baggrund af konkrete indikationer af behov for undersøgelse.

Borgerrådsgiverudvalget og Borgerrådsgiveren drøftede den 26. januar 2007 en plan for udmøntningen af egen driftkompetencen i 2007 for så vidt angår ti generelle undersøgelser og ti inspektioner. Den plan for egen driftprojekter, som Borgerrådsgiveren forelagde udvalget, var holdt i overskrifter og tidspunkter angivet i måneder. Valget af nærmere undersøgelsestemaer, undersøgelsesernes genstand og den nærmere tilrettelæggelse er Borgerrådsgiverens valg, jf. nedenfor.

Borgerrådsgiverens generelle egen driftundersøgelser planlægges dels ud fra generelle kriterier, som administrationsområdernes omfang, væsentlighed og betydning for borgerne samt repræsentativitet med henblik på at bidrage til generel vejledning, dels ud fra eventuelle konkrete indikationer på utilfredsstillende forhold.

Denne undersøgelsesrapport er en udmøntning af udvidelsen af Borgerrådsgiverens opgaver og drøftelsen i Borgerrådsgiverudvalget.

Undersøgelsen skal også ses i sammenhæng med beslutningen i Borgerrepræsentationen den 13. juni 2007 om et styrket diskriminationstilsyn hos Borgerrådsgiveren (BR 271/2007).

FORLØB OG INDHOLD (METODE)

Generelt for Borgerrådgiverens egen driftundersøgelser

Borgerrådgiverens generelle egen driftundersøgelse indledes med en høring af den eller de involverede forvaltninger. For hver forvaltning, som inddrages, høres såvel forvaltningens direktion som eventuelle relevante decentrale enheder.

I høringsbrevet beskriver Borgerrådgiveren i generelle vendinger temaet for undersøgelsen og beder om en række oplysninger og dokumentationsmateriale, herunder eventuelt om udlån af relevante sagsakter til nærmere undersøgelse.

Nogle undersøgelser vil være meget omfattende, mens andre vil være målrettede mod nærmere udvalgte forhold. Dette er forudsat ved udvidelsen af Borgerrådgiverens kompetence.

På baggrund af denne dokumentationsindsamling udarbejder Borgerrådgiveren en foreløbig rapport, som sendes til forvaltningen med henblik på forvaltningens og eventuelle decentrale enheders bemærkninger til rapportens faktiske oplysninger.

Den foreløbige rapport vil også indeholde de udtalelser (herunder kritik/henstilling), som Borgerrådgiveren forventer at fremkomme med, men disse har netop en foreløbig karakter, eftersom faktuelle oplysninger i rapporten kan korrigeres gennem forvaltningens bemærkninger. Forvaltningen informeres således allerede på dette tidspunkt om det forventede udfald af undersøgelsen.

Efter modtagelse af forvaltningens eventuelle bemærkninger indarbejder Borgerrådgiveren forvaltningens bemærkninger til de faktiske forhold og foretager eventuelle ændringer i undersøgelsens konklusioner, som disse måtte give anledning til. Borgerrådgiveren udarbejder på denne baggrund den endelige rapport. Rapporten er stilet til den involverede forvaltning og eventuelle decentrale enheder.

I nogle tilfælde kan den endelige rapport indeholde uafklarede spørgsmål eller af andre grunde kræve en opfølgning, f.eks. fordi Borgerrådgiveren har bedt om en underretning om, hvad en henstilling giver anledning til. I disse tilfælde vil den endelige rapport følges op af en (eller flere) opfølgingsrapport(er), indtil alle forhold i undersøgelsen er afklaret.

Særligt om denne undersøgelse

Denne undersøgelse er i alt væsentligt baseret på ovenstående metode. Formålet med undersøgelsen, belysning af retningslinjer for håndtering af klager over diskrimination og/eller praksis herfor, gør imidlertid, at undersøgelsen afskiller sig fra andre af Borgerrådgiverens undersøgelser på et væsentligt punkt. Der eksisterer nemlig ikke lovbestemmelser, kommunale standarder eller lignende, som kræver, at der er udarbejdet retningslinjer for håndtering af diskriminationssager, registrering mv. Undersøgelsen har derfor ikke primært til formål at afdække tilfælde af fejl eller forsømmelser, men derimod at belyse tilstanden på området i kommunen, herunder ved – om muligt – at inddrage erfaringer på området.

Inddragelsen af alle syv forvaltninger giver mulighed for at foretage en samlet analyse og fremkomme med eventuelle anbefalinger på et mere overordnet niveau.

REAKTIONSMIDLER OG BEDØMMELSESGRUNDLAG

Borgerrådgiiverens reaktionsmidler er de samme som Folketingets Ombudsmands reaktionsmidler. Borgerrådgiiveren kan således udtale kritik og komme med henstillinger til forvaltningen. Kritik er udtryk for en faglig vurdering af, at regler og retningslinjer mv. ikke er overholdt.

Borgerrådgiiveren kan henstille til forvaltningen at ændre procedurer eller lignende på et givent område.

Derudover kan Borgerrådgiiveren påpege mere generelle problemstillinger i sin årsberetning, som afgives til Borgerrepræsentationen.

Borgerrådgiiveren har i forbindelse med sin egen driftvirksomhed lagt sig fast på en sproglig skala for graduering af kritikens alvorlighed. Skalaen omfatter konstateringer af, at noget er uheldigt, konstateringer af begåede fejl, at noget er beklageligt, meget beklageligt, kritisabelt, meget kritisabelt eller stærkt kritisabelt. Skalaen med bemærkninger er optrykt som bilag til denne rapport.

Bedømmelsesgrundlaget for Borgerrådgiiveren er det samme som Folketingets Ombudsmands, nemlig skreven ret (herunder love, bekendtgørelser, cirkulærer og vejledninger), god forvaltningsskik samt overordnede humanitære og medmenneskelige betragtninger. Hertil kommer Københavns Kommunes værdigrundlag, kommunikationspolitik og andre politisk vedtagne retningslinjer. Borgerrådgiiveren bestræber sig desuden på at anvende samme målestok for sine vurderinger som Folketingets Ombudsmand.

Borgerrådgiiverens opgave er at undersøge, om kommunens forvaltninger og institutioner overholder gældende lovgivning, god forvaltningsskik, kommunens vedtagne politikker og beslutninger om serviceniveau og -standard. Borgerrådgiiveren har således ikke særligt til opgave at fremkomme med ros eller lignende tilkendegivelser om positive forhold. Borgerrådgiiverens rapporter om egen drift undersøgelser vil derfor ikke indeholde ros (i hvert fald ikke i videre omfang), og læseren bør notere sig, at fraværet af ros ikke er ensbetydende med, at Borgerrådgiiveren alene har konstateret negative forhold i forbindelse med sin undersøgelse.

SKRIFTLIGE KILDER (MODTAGET DOKUMENTATION MV.)

Ved breve af 22. marts 2007 skrev jeg således til kommunens syv forvaltninger:

“Baggrunden for undersøgelsen

Borgerrådgiiveren har siden åbningen i 2004 haft kompetencen til at behandle og eventuelt mægle i sager om diskrimination. Borgerrådgiiveren har imidlertid kun modtaget ganske få henvendelser herom.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkendte den 8. marts 2007 indstilling om en styrket indsats mod diskrimination. En af initiativerne heri er en styrkelse af diskriminationstilsynet under Borgerrådgiiveren (BIU 47/2007), herunder lægges op til at mindst én af Borgerrådgiiverens årlige egen drift undersøgelser skal vedrøre diskrimination.

Undersøgelsens tema og anmodning om oplysninger

Formålet med undersøgelsen er at få belyst, hvorvidt der i kommunens forvaltninger forefindes egentlige retningslinier for håndtering af klager over diskrimination og/eller en fastere praksis, som kan beskrives nærmere.

Det er samtidig relevant at få oplyst, hvor mange klager om diskrimination forvaltningerne modtager.

Jeg beder på denne baggrund om at modtage følgende oplysninger:

- Hvorvidt der i [Forvaltning] findes generelle retningslinier for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination. Jeg beder i givet fald om at modtage kopi af disse retningslinier. I modsat fald beder jeg forvaltningen oplyse om udarbejdelse af sådanne retningslinier har været overvejet.
- Hvorvidt der i [Forvaltning] findes en fastere praksis for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination som kan beskrives nærmere. Jeg beder i givet fald om forvaltningens beskrivelse af den nævnte praksis.
- Hvorvidt der i [Forvaltning] sker en central registrering eller lignende af klager i forvaltningen vedrørende diskrimination med henblik på dokumentation og kvalitetssikring samt bekæmpelse af diskrimination. Jeg beder i givet fald om nærmere oplysninger om denne registrering ligesom jeg under alle omstændigheder beder forvaltningen om at oplyse om eventuelle andre måder hvorpå forvaltningen med udgangspunkt i klagesager forebygger og imødegår diskrimination.
- Hvorvidt der i [Forvaltning] på anden måde arbejdes for at forebygge eller imødegå diskrimination, f. eks. gennem kompetenceudvikling eller lignende.
- Hvorvidt der systematisk eller konkret sker inddragelse af [Fagudvalg] i forbindelse med eventuelle konstateringer af diskrimination i forvaltningen.

Borgerrådgiveren behandler klager over diskrimination i bred forstand, det vil sige hvor borgere behandles ringere end andre personer i sammenlignelige situationer, eller hvis en eller flere personer stilles særligt ufordelagtigt på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, køn, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse m.v. Dette svarer til anbefalingen fra det Rådgivende Integrationsudvalg, som ligger til grund Borgerrådgiverens kompetenceafgrænsning.

Jeg beder på denne baggrund om at der ved besvarelsen af ovenstående tages udgangspunkt i diskriminationsbegrebet i bred forstand. Jeg bemærker at Borgerrådgiveren ikke behandler klager vedrørende ansættelsesforhold, og at denne undersøgelse derfor alene angår kommunens eventuelle diskrimination af borgere.

Jeg er bekendt med, at Dokumentations – og rådgivningscentret om racediskrimination (DRC) ved brev af 2. marts 2007 på foranledning af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har iværksat en diskriminationsundersøgelse i Københavns Kommune.

DRCs undersøgelse omhandler diskrimination på baggrund af race, etnicitet, handicap, køn, alder, seksualitet og religion. DRC har bedt forvaltningerne om sagstal for 2006 for klager over diskrimination på baggrund af de anførte grunde. DRC har også bedt om oplysninger om sagernes videre forløb m.v.

Som supplement beder jeg forvaltningen om at modtage de samme oplysninger som DRC har bedt om. Jeg er opmærksom på at afgrænsningen af diskriminationsgrundene for så vidt angår disse oplysninger er snævrere end for de øvrige oplysninger jeg har bedt om.

Når jeg har modtaget disse oplysninger vil jeg tage stilling til om jeg til brug for undersøgelsen eventuelt vil låne et antal af disse sager.

Jeg beder om så vidt muligt at modtage forvaltningens svar og den nævnte dokumentation inden seks uger fra dato. Hvis dette ikke kan ske, beder jeg om underretning om, hvornår forvaltningen forventes at kunne svare.

Såfremt der fra kommunens politiske niveau eller fra Folketingets Ombudsmand eller andre tilsynsmyndigheder er rejst eller rejses en tilsvarende undersøgelse, beder jeg [Forvaltning] om at modtage orientering herom.”

Jeg modtog herefter i kronologisk rækkefølge:

Brev af 2. maj 2007 fra Kultur- og Fritidsforvaltningen
Brev af 3. maj 2007 fra Socialforvaltningen
Brev af 11. maj 2007 fra Økonomiforvaltningen
Brev af 25. maj 2007 fra Teknik- og Miljøforvaltningen
Brev af 25. juni 2007 fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
Brev af 17. juli 2007 fra Sundheds- og Omsorgsforvaltningen
Brev af 17. august 2007 fra Børne- og Ungdomsforvaltningen

Undersøgelsen er baseret på besvarelserne fra de syv forvaltninger samt på de bemærkninger som forvaltningerne er fremkommet med til den foreløbige udgave af rapporten.

4. SAMMENFATNING

Borgerrådgiverens indsats vedrører hovedsagelig diskriminationsspørgsmål, som har et retssikkerhedsmæssigt sigte, og tager ikke sit udgangspunkt i diskriminationsbekæmpelse som led i generelle integrationsbestræbelser. Borgerrådgiveren diskriminationstilsyn skal dog naturligtvis ses i sammenhæng med kommunens generelle bestræbelser på dette område. Borgerrådgiverens bemyndigelse angår alene forhold, som Københavns Kommune, dvs. kommunens forvaltninger, borgmester og udvalg, er ansvarlig for.

Undersøgelsen viser, at kun Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har en overordnet systematisk tilgang til behandlingen af klager over diskrimination. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har udarbejdet generelle retningslinjer for behandling af alle klagesager, som gør det muligt for forvaltningen også at følge antallet af klager omhandlende diskrimination.

Ingen af forvaltningerne har en fastere praksis for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination.

Generelt synes det at være forvaltningernes vurdering, at der ikke er behov for særlige retningslinjer vedrørende behandling af klager over diskrimination. Forklaringen herpå er, at der registreret få sager vedrørende diskrimination, og det er min vurdering, at forvaltningerne på denne baggrund skønner, at sager vedrørende diskrimination i alt væsentligt i praksis kan håndteres på samme vis som andre sager.

Kun Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen foretager en særlig registrering af skriftlige afgørelser i sager om diskrimination. I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen registreres alle klager centralt, herunder også klagesager vedrørende diskrimination. Også i Socialforvaltningen foregår en vis registrering af klagesager generelt. I øvrigt registrerer forvaltningerne klager vedrørende diskrimination efter samme retningslinjer som andre sager.

Forvaltningerne synes ikke i almindelighed at havde fundet anledning til at orientere fagudvalgene om de sager vedrørende diskrimination, der har været. Kun Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen inddrager systematisk udvalget i skriftlige afgørelser om diskrimination. Dette betyder efter min vurdering af oplysningsmaterialet ikke, at forvaltningerne i det hele finder orientering af fagudvalgene irrelevant, jf. mine bemærkninger ovenfor.

Der er i samtlige syv forvaltninger i 2006 kun registreret 6 sager vedrørende diskrimination på baggrund af race, etnicitet, handicap, køn, alder, seksualitet og religion. Suppleret med Borgerrådgiverens klagesager, som er behandlet hér, er tallet ni.

De konkrete sagstal for diskriminationssager indikerer ikke et generelt behov for retningslinjer og en mere systematisk tilgang til håndtering, registrering og indberetning af diskriminationssager.

De opgjorte ni sager i Københavns Kommune i 2006 ligger sammenlignet med antallet af klager over diskrimination på landsplan ikke urealistisk lavt.

Indtil videre har jeg derfor begrænset mig til at anbefale, at forvaltningerne sikrer, at sager om diskrimination registreres på en måde, så de kan fremsøges af forvaltningernes it-systemer, samt at forvaltningerne overvejer at følge udviklingen i antallet af diskriminationssager, f.eks. gennem årlige optællinger.

Jeg er desuden fremkommet med en henstilling til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedrørende en bevisbyrde-regel i forvaltningens retningslinjer for behandling af sager vedrørende diskrimination. Jeg finder, at reglen er forbundet med principielle betænkeligheder.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har allerede inden undersøgelsens afslutning tilkendegivet at den pågældende bestemmelse er fjernet fra retningslinjerne.

5. GENERELLE BEMÆRKNINGER

BAGGRUNDSOPLYSNINGER

Bedømmelsesgrundlaget er, som nævnt, præget af, at der ikke foreligger lovregler, kommunale standarder eller lignende, som kræver, at der er udarbejdet retningslinjer for håndtering af diskriminationsager, registrering mv.

Selv om undersøgelsen ikke omfatter nærmere gennemgang af eventuelle tilfælde af diskrimination i forvaltningerne, har jeg fundet det relevant i grove træk at gennemgå reguleringen af diskriminationsområdet. Dels for at beskrive grundtrækkene i den regulering, som forvaltningernes håndtering af klagersager har med at gøre, dels for at sikre en yderligere udbredelse af information om den gældende diskriminationslovgivning.

Reguleringen af diskriminationsområdet i Danmark

Diskrimination er usaglig forskelsbehandling. Usaglig forskelsbehandling betyder, at en person, af grunde som ikke er saglige (dvs. nøgterne og objektive), bliver behandlet anderledes end andre personer i samme situation.

Beskyttelsen mod diskrimination findes i en række forskellige danske love og retsgrundsætninger. Der findes regler om diskrimination på grund af alder, handicap, køn, national/social oprindelse, politisk anskuelse, race/hudfarve/etnisk oprindelse, religion/tro og seksuel orientering.

Der findes ikke i dansk lovgivning et generelt forbud mod diskrimination, som omfatter alle diskriminationsgrunde og alle samfundsområder. For at finde ud af, der eksisterer en retlig beskyttelse mod diskrimination, er det derfor centralt at vide, om den diskriminationsgrund, der kan være tale om, er beskyttet af et forbud i lovgivningen. Hvis diskriminationsgrunden i den konkrete situation ikke er beskyttet af et retligt forbud, betyder det, at den oplevede diskrimination ikke umiddelbart efter dansk lovgivning kan betegnes som ulovlig forskelsbehandling.

Generelt er lovgivningen om diskriminationsforbuddet indrettet på en måde, så det som udgangspunkt er ulovligt at forskelsbehandle ud fra en eller flere af diskriminationsgrundene. Dog indeholder lovgivningen også en række konkrete undtagelser, hvor det er muligt at forskelsbehandle. Ved disse undtagelser er det et krav, at forskelsbehandlingen har et sagligt formål og ikke går videre end højst nødvendigt.

Forbuddet mod diskrimination er også reguleret i international lovgivning. Der findes f.eks. flere menneskerettighedskonventioner, som Danmark har tiltrådt, og som danske myndigheder derfor er bundet af. Det internationale forbud mod diskrimination er bredere i den forstand, at det omfatter alle diskriminationsgrunde, og at det omfatter flere samfundsområder.

På grund af forskellen mellem den nationale og internationale regulering af forbuddet mod diskrimination er det vigtigt at være opmærksom på, at det over for danske myndigheder er muligt at støtte sig til den internationale lovgivning. Når man i Danmark henviser direkte til den internationale lovgivning, skal man dog være opmærksom på, at den ikke altid i praksis giver den samme beskyttelse som den danske lovgivning. Dette er fordi, der i dansk retspraksis er tradition for at lægge mere vægt på dansk lovgivning end på international lovgivning.

Forskellige former for diskrimination

Direkte diskrimination

Når en person på grund af en eller flere af diskriminationsgrundene bliver behandlet dårligere,

end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. F.eks. hvis en kvalificeret ansøger til en stilling bliver afvist på grund af handicap, race eller seksuel orientering.

Indirekte diskrimination

Når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af f.eks. en bestemt race, hudfarve, religion eller tro dårligere end andre i tilsvarende situationer. Den indirekte forskelsbehandling kan dog være lovlig, hvis den pågældende bestemmelse, kriterium eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål – og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Lovlige formål kan f.eks. være hygiejne- eller sikkerhedskrav eller genkendelighed. Ulovlig indirekte diskrimination kan f.eks. være et beklædningsreglement, der forbyder hovedbeklædning og derved indirekte forbyder religiøs hovedbeklædning såsom et hovedtørklæde, selvom der ikke i det konkrete tilfælde findes en saglig og rimelig begrundelse for et sådant forbud.

Chikane

Hvor en person hånes, trues eller nedgøres alene på grund af hendes eller hans køn, etniske oprindelse, alder, handicap, religion eller seksuelle orientering. Det kan f.eks. være nedværdigende vittigheder om en homoseksuel eller sexchikane.

Instruktion om at diskriminere

Hvor en overordnet vejleder sine medarbejdere i at udvise diskriminerende adfærd over for bestemte grupper. Det kan f.eks. være en diskoteksejer, der beder sine ansatte om at afvise besøgende kunder af 'sydlandsk udseende'.

Hadforbrydelser

Når diskrimination sker ved strafbare handlinger – f.eks. de såkaldte hadforbrydelser. Ifølge straffelovens § 81, nr. 6, er det ved straffens fastsættelse en skærpende omstændighed, at forbrydelsen har baggrund i andres etniske oprindelse, tro, seksuelle orientering eller lignende. F.eks. kan et voldeligt overfald, der er motiveret i andres etniske oprindelse, betyde en hårdere straf.

De enkelte diskriminationsgrunde

Alder

Med alder menes både unge og ældre.

Et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder findes kun i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv (lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005). Loven indeholder i § 1, stk. 1, en beskyttelse mod forskelsbehandling, der betyder, at alle, uanset alder, er beskyttet mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, under ansættelse og i forbindelse med afskedigelse. Loven giver i visse situationer i begrænset omfang mulighed for at lægge vægt på alder.

Ud over bestemmelser i lovgivningen findes der i den danske forvaltningstradition en lighedsgrundsætning, som forpligter offentlige myndigheder til at behandle lige forhold lige for loven. Det betyder, at hvis f.eks. alder i en konkret sag ikke er et sagligt hensyn, så kan kommunen ikke i afgørelsen tage hensyn til alder og derved stille f.eks. ældre personer dårligere end andre i tilsvarende situationer.

Lighedsgrundsætningen er nærmere omtalt nedenfor.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af alder findes også i international lovgivning.

Handicap

Med handicap menes en person med en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som giver et kompensationsbehov for, at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende situation.

Ved fastlæggelsen af handicapbegrebet tager man i dansk ret udgangspunkt i FNs standardregler om lige muligheder for handicappede. I standardreglerne bruger man begrebet funktionsnedsættelse.

Et forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap findes i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005). Loven indeholder i § 1, stk. 1, en beskyttelse mod forskelsbehandling, der betyder, at alle, uanset handicap, er beskyttet mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, under ansættelse og i forbindelse med afskedigelse.

Ud over lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet findes der love, hvori de handicappolitiske grundprincipper er indarbejdet. For eksempel fremmes funktionsnedsatte personers erhvervsbeskæftigelsesmuligheder gennem bestemmelser i lov om kompensation til handicappede i erhverv (lovbekendtgørelse nr. 55 af 29. januar 2001) og lov om aktiv beskæftigelsesindsats (lovbekendtgørelse nr. 1074 af 07. september 2007).

Ud over bestemmelser i lovgivningen findes der i den danske forvaltningstradition en lighedsgrundsætning, som forpligter offentlige myndigheder til at behandle lige forhold lige for loven. Det betyder, at hvis f.eks. handicap i en konkret sag ikke er et sagligt hensyn, så kan kommunen ikke i afgørelsen tage hensyn til et handicap og derved stille f.eks. blinde dårligere end andre i tilsvarende situationer.

Lighedsgrundsætningen er nærmere omtalt nedenfor.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap findes også i international lovgivning.

Køn

Med køn menes mænd og kvinder.

Lovgivningen i Danmark sikrer formelt kvinder og mænd lige muligheder.

Et forbud mod forskelsbehandling på grund af køn findes i lov om ligestilling af kvinder og mænd (lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007), lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006), lov om lige løn (lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006), lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (lov nr. 566 af 09. juni 2006) og lov om ligebehandling af kvinder og mænd inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger (lovbekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001).

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn findes primært inden for beskæftigelses- og erhvervsuddannelsesområdet.

Ud over bestemmelser i lovgivningen findes der i den danske forvaltningstradition en lighedsgrundsætning, som forpligter offentlige myndigheder til at behandle lige forhold lige for loven. Det betyder, at hvis f.eks. køn i en konkret sag ikke er et sagligt hensyn, så kan kommunen ikke i afgørelsen tage hensyn til en persons køn og derved stille f.eks. kvinder dårligere end mænd i tilsvarende situationer.

Lighedsgrundsætningen er nærmere omtalt nedenfor.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn findes også i international lovgivning.

National/social oprindelse

Diskriminationsgrunden national eller social oprindelse er reelt en opsamling af to diskriminationsgrunde.

Med national oprindelse menes en persons tilhørsforhold til en gruppe, som er kendetegnet ved en fælles historie og andre særtræk som sprog, kultur og geografi. Social oprindelse henviser til en persons tilhørsforhold til en bestemt social klasse eller gruppe.

Begge diskriminationsgrunde er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv (lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005), som beskytter mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Mens der ikke findes yderligere regulering af forskelsbehandling på grund af social oprindelse, så er forskelsbehandling på grund af national oprindelse omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling pga. race mv. (lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987) og straffelovens § 266b (lovbekendtgørelse nr. 1260 af 23. oktober 2007). Det betyder, at det i forhold til national oprindelse er strafbart at fremsætte truende, forhånende og nedværdigende udtalelser samt at forskelsbehandle ved betjening og adgang til alle offentlige steder som f.eks. offentlig transport, hoteller, restauranter, parker m.m.

Bortset fra disse regler findes der ikke uden for arbejdsmarkedet særlige regler om beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af national eller social oprindelse. Dog kan det være, at der indirekte er tale om diskrimination på grund af race mv., og man kan i sådanne situationer benytte sig af de klagemuligheder, der findes her.

Ud over bestemmelser i lovgivningen findes der i den danske forvaltningstradition en lighedsgrundsætning, som forpligter offentlige myndigheder til at behandle lige forhold lige for loven. Det betyder, at hvis f.eks. national oprindelse i en konkret sag ikke er et sagligt hensyn, så kan kommunen ikke i afgørelsen tage hensyn til en persons nationalitet og derved stille f.eks. udenlandske statsborgere dårligere end andre i tilsvarende situationer.

Lighedsgrundsætningen er nærmere omtalt nedenfor.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af national eller social oprindelse findes også i international lovgivning.

Politisk anskuelse

Med politisk anskuelse menes en persons tilknytning til partipolitik eller til en bredere ideologisk-politisk opfattelse.

Et forbud mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse følger ikke direkte af grundloven. Men i grundlovens § 71, stk. 1, 2. pkt., slås det fast, at politisk anskuelse er beskyttelsesværdig, idet politisk anskuelse ikke i sig selv kan danne grundlag for en frihedsberøvelse.

Et direkte forbud mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse følger derimod af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv (lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005). Loven indeholder i § 1, stk. 1, en beskyttelse mod forskelsbehandling, der betyder, at alle, uanset politisk anskuelse, er beskyttet mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, under ansættelse og i forbindelse med afskedigelse.

Ud over bestemmelser i lovgivningen findes der i den danske forvaltningstradition en lighedsgrundsætning, som forpligter offentlige myndigheder til at behandle lige forhold lige for loven. Det betyder, at hvis f.eks. politisk anskuelse i en konkret sag ikke er et sagligt hensyn, så kan kommunen ikke i afgørelsen tage hensyn til en persons politiske holdning og derved stille f.eks. konservative dårligere end andre i tilsvarende situationer.

Lighedsgrundsætningen er nærmere omtalt nedenfor.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse findes også i international lovgivning.

Race/hudfarve eller etnisk oprindelse

Med race menes en persons tilknytning til en gruppe, som er socialt defineret på grund af en række fysiske kriterier. Etnisk oprindelse henviser til en persons tilhørsforhold til en gruppe, som er kendetegnet ved en fælles historie og andre særtræk som sprog, kultur og geografi.

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race, national eller etnisk oprindelse findes i lov om forbud mod forskelsbehandling pga. race mv. (lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987), straffelovens § 266b (lovbekendtgørelse nr. 1260 af 23. oktober 2007), lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv (lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005) og lov om etnisk ligebehandling (lov nr. 374 af 28. maj 2003).

Ud over at beskytte mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet beskytter lovgivningen også mod forskelsbehandling på andre områder. Lov om etnisk ligebehandling vedrører al offentlig og privat virksomhed inden for bl.a. sundhedspleje, sociale goder, uddannelse, adgang til boliger og medlemskab af faglige organisationer.

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race mv. er også strafferetligt reguleret, således at det i forhold til race mv. er strafbart at fremsætte truende, forhånende og nedværdigende udtalelser samt at forskelsbehandle ved betjening og adgang til alle offentlige steder som f.eks. offentlig transport, hoteller, restauranter, parker m.m.

Ud over bestemmelser i lovgivningen findes der i den danske forvaltningstradition en lighedsgrundsætning, som forpligter offentlige myndigheder til at behandle lige forhold lige for loven. Det betyder, at hvis f.eks. etnisk oprindelse i en konkret sag ikke er et sagligt hensyn, så kan kommunen ikke i afgørelsen tage hensyn til en persons etniske oprindelse og derved stille f.eks. en arabisk person dårligere end andre i tilsvarende situationer.

Lighedsgrundsætningen er nærmere omtalt nedenfor.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. findes også i international lovgivning.

Religion/tro

Med religion menes en persons bekendelse til en anerkendt religion. Tro henviser til en nærmere defineret overbevisning eller trosretning, som rækker videre end de anerkendte religioner.

Et forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro følger ikke direkte af grundloven. Dog beskytter grundlovens § 67 religionsfriheden, således at alle borgere i det danske samfund har ret til gudsdyrkelse på den måde, der stemmer overens med deres overbevisning. Et direkte forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro følger derimod af lov om forbud mod forskelsbehandling pga. race mv. (lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987), straffelovens § 266b (lovbekendtgørelse nr. 1260 af 23. oktober 2007), lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv (lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005).

Lovgivningen beskytter mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, således at alle, uanset religion eller tro, er beskyttet mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, under ansættelse og i forbindelse med afskedigelse.

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro er også strafferetligt reguleret, således at det i forhold til religion eller tro er strafbart at fremsætte truende, forhånende og nedværdigende udtalelser samt at forskelsbehandle ved betjening og adgang til alle offentlige steder som f.eks. offentlig transport, hoteller, restauranter, parker m.m.

Ud over bestemmelser i lovgivningen findes der i den danske forvaltningstradition en lighedsgrundsætning, som forpligter offentlige myndigheder til at behandle lige forhold lige for loven. Det betyder, at hvis f.eks. religion i en konkret sag ikke er et sagligt hensyn, så kan kommunen ikke i afgørelsen tage hensyn til en persons religion og derved stille f.eks. muslimer dårligere end andre i tilsvarende situationer.

Lighedsgrundsætningen er nærmere omtalt nedenfor.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af religion og tro findes også i international lovgivning.

Seksuel orientering

Med seksuel orientering menes en persons lovlige seksuelle adfærd og identitet.

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering findes i lov om forbud mod forskelsbehandling pga. race mv. (lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987), straffelovens § 266b (lovbekendtgørelse nr. 1260 af 23. oktober 2007), lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv (lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005)

Lovgivningen beskytter mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, således at alle, uanset seksuel orientering, er beskyttet mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, under ansættelse og i forbindelse med afskedigelse.

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering er også strafferetligt reguleret, således at det i forhold til seksuel orientering er strafbart at fremsætte truende, forhånende og nedværdigende udtalelser samt at forskelsbehandle ved betjening og adgang til alle offentlige steder som f.eks. offentlig transport, hoteller, restauranter, parker m.m.

Ud over bestemmelser i lovgivningen findes der i den danske forvaltningstradition en lighedsgrundsætning, som forpligter offentlige myndigheder til at behandle lige forhold lige for loven. Det betyder, at hvis f.eks. seksuel orientering i en konkret sag ikke er et sagligt hensyn, så kan kommunen ikke i afgørelsen tage hensyn til en persons seksuelle orientering og derved stille f.eks. homoseksuelle dårligere end andre i tilsvarende situationer.

Lighedsgrundsætningen er nærmere omtalt nedenfor.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering findes også i international lovgivning.

Den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning

I den danske forvaltningstradition findes en række retsgrundsætninger, som stiller krav til myndighedernes virksomhed.

Det antages at der i dansk ret gælder en almindelig lighedsgrundsætning som går ud på at væsentligt lige forhold skal behandles lige i retlig henseende, eller med andre ord, at der ikke må ske usaglig forskelsbehandling eller at lige forhold skal behandles lige for loven. Det hænger sammen med kravet om, at forvaltningens skønsmæssige afgørelser alene må baseres på saglige hensyn. Det betyder, at hvis f.eks. alder, handicap eller religiøs overbevisning i en konkret sag ikke er et sagligt hensyn, så kan kommunen ikke i afgørelsen inddrage alder som et hensyn og

derved stille f.eks. bestemte personer ringere end andre i tilsvarende situationer af de nævnte grunde.

Grundsætningen har et vist sammenfald med forbuddet mod magtfordrejning i offentlig forvaltning, dvs. det forhold, at forvaltningen ikke må varetage usaglige hensyn, dvs. lægge vægt på uvedkommende interesser.

De ovenfor nævnte diskriminationsgrunde kan siges at udgøre specielle lighedsgrundsætninger. Den almindelige lighedsgrundsætningen kan udvide området for diskriminationsbeskyttelsen for så vidt angår offentlig forvaltning, således at offentlige myndigheder heller ikke må foretage usaglig forskelsbehandling af andre grunde end de, der er omfattet af den ovennævnte lovgivning.

Klageadgang

I den danske lovgivning findes der ikke en central klageinstans til behandling af sager om diskrimination. Adgangen til at klage afhænger af den lovgivning, som regulerer diskriminationsgrunden.

I forhold til diskriminationsklager over Københavns Kommune er adgangen til at klage dog ikke begrænset til de grunde, som er omfattet af lovgivningen, idet Borgerrådgiverens grundlag for at behandle klager over diskrimination er bl.a. den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning, som siger, at lige forhold skal behandles lige for loven.

Beskæftigelsesministeriet fremlagde i efteråret 2007, lovforslag nr. L 41, et forslag om oprettelse af et fælles klagenævn for ligebehandling. Med initiativet ønsker regeringen at samle alle klager over forskelsbehandling i ét nævn, der kan behandle klager vedrørende de diskriminationsgrunde, som i dag er omfattet af lovgivningens diskriminationsforbud.

Forslaget indebærer, at de klagemuligheder, som i dag eksisterer i lovgivningen, vil blive erstattet af det fælles klagenævn, når det træder i kraft. Ifølge forslaget skal det nye klagenævn have virkning fra 1. januar 2009.

Klager over diskrimination på arbejdsmarkedet

Personer, der på arbejdsmarkedet har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder, handicap, national eller social oprindelse, politisk anskuelse, religion eller tro eller deres seksuelle orientering, kan enten klage til deres faglige organisation eller til de almindelige domstole.

Personer, der har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn, har adgang til at klage til Ligestillingsnævnet.

Personer, der mener at være udsat for forskelsbehandling på grund af race mv., som ikke er omfattet af strafferetten, kan klage til Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling.

Personer, der mener at være udsat for forskelsbehandling, som er omfattet af strafferetten (dvs. national eller social oprindelse, race mv., religion eller tro), kan anmelde sagen til politiet. Politiet og anklagemyndigheden vurderer herefter, om sagen skal rejses ved domstolene.

Klager over diskrimination uden for arbejdsmarkedet (privat)

Der findes, som nævnt, ingen særlige regler uden for arbejdsmarkedet om beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af alder, handicap, national eller social oprindelse, politisk anskuelse, religion eller tro eller seksuel orientering. Personer, der ønsker at klage over forskelsbehandling på grund af alder, kan kun i et begrænset omfang gå til de almindelige domstole.

Personer, der har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn, har adgang til at klage til Ligestillingsnævnet.

Personer, der mener at være udsat for forskelsbehandling på grund af race mv., som ikke er omfattet af strafferetten, kan klage til Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling. Diskrimination på grund af religion eller tro kan indirekte være diskrimination på grund af race mv., og man kan i disse situationer efter omstændighederne benytte sig af denne klagemulighed også i den situation.

Personer, der mener at være udsat for forskelsbehandling, som er omfattet af strafferetten (dvs. national eller social oprindelse, race mv., religion eller tro), kan anmelde sagen til politiet. Politiet og anklagemyndigheden vurderer herefter, om sagen skal rejses ved domstolene.

Klager over diskrimination i det offentlige

Klageadgangen inden for det offentlige afhænger af det enkelte område.

I Københavns Kommune kan Borgerrådgiveren hjælpe borgere, der har oplevet diskrimination i kommunen, med at komme videre med en klage over forskelsbehandling på grund af alder, handicap, national eller social oprindelse, politisk anskuelse, religion eller tro eller deres seksuelle orientering.

Klager om forskelsbehandling på grund af køn skal rettes til Ligestillingsnævnet.

Klager over forskelsbehandling på grund af race mv. skal rettes til Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling.

Personer, der mener at være udsat for forskelsbehandling, som er omfattet af strafferetten (dvs. national eller social oprindelse, race mv., religion eller tro), kan anmelde sagen til politiet. Politiet og anklagemyndigheden vurderer herefter, om sagen skal rejses ved domstolene.

6. DEN KONKRETE UNDERSØGELSE

Ved breve af 22. marts 2007 stillede jeg kommunens syv forvaltninger en række spørgsmål vedrørende eventuelle retningslinjer eller praksis for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination, registrering og andre måder hvorpå forvaltningerne med udgangspunkt i klagesager forebygger og imødegår diskrimination og andre tiltag for at forebygge eller imødegå diskrimination samt inddragelse af fagudvalgene. Jeg bad endeligt forvaltningerne om nærmere angivne sagstal for 2006 for klager over diskrimination.

Forvaltningernes besvarelser er gengivet nedenfor. Derefter følger mine overvejelser, bemærkninger og anbefalinger.

FORVALTNINGERNES BESVARELSER

Nedenfor er mine spørgsmål til forvaltningerne gengivet ét for ét efterfulgt af forvaltningernes svar. Hvert spørgsmål afrundes med en kort opsummering.

I. Generelle retningslinier

Jeg bad ved brev af 22. marts 2007 forvaltningerne om at oplyse, hvorvidt der i forvaltningerne findes generelle retningslinier for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination. Jeg bad i givet fald om at modtage kopi af disse retningslinier. I modsat fald bad jeg forvaltningerne oplyse, om udarbejdelse af sådanne retningslinier har været overvejet.

Økonomiforvaltningen har ved brev af 11. maj 2007 anført følgende herom:

”Økonomiforvaltningen har ingen generelle retningslinier for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination. Forvaltningen har inden for sit område – bortset fra borgerservicecentre og de mange borgerhenvendelser til overborgmesteren – ikke mange opgaver, der indebærer direkte borgerkontakt. Forvaltningen har ikke registreret et behov for udarbejdelse af retningslinier og heller ikke overvejet at udarbejde retningslinier for behandlingen af henvendelser om diskrimination i borgersager. I den forbindelse kan det oplyses, at der ikke i Økonomiforvaltningen efter etableringen af borgerservicecentre er modtaget henvendelser fra borgere med klager over forhold i forvaltningen, som kunne have et diskriminationselement.”

Kultur- og Fritidsforvaltningen har ved brev af 2. maj 2007 anført følgende herom:

”Kultur- og Fritidsforvaltningen har ikke udarbejdet generelle retningslinier for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination. Forvaltningen modtager ganske få klager vedrørende diskrimination, og disse håndteres alle konkret med udgangspunkt i den enkelte situation. På baggrund af de få – og meget forskelligartede klager vedrørende diskrimination – der har været, er det forvaltningens vurdering, at der ikke er behov for at fastlægge generelle retningslinier for håndtering/behandling af klager om diskrimination i forvaltningen.”

Børne- og Ungdomsforvaltningen har ved brev af 17. august 2007 anført følgende herom:

”BUF har ikke fundet anledning til at udarbejde generelle retningslinier for håndtering af klager vedrørende diskrimination (...).”

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har ved brev af 17. juli 2007 anført følgende herom:

”Den 1. juli 2007 indfører Sundheds- og Omsorgsforvaltningen nye retningslinier for, hvordan klager indenfor forvaltningens område skal håndteres.

Det nye er blandt andet, at alle klager skal registreres centralt. De nye retningslinjer er beskrevet i pjecen 'Klager – vejledning til ledere i SUF om håndtering af utilfredshed og klager'."

Den centrale registrering af klager gør det muligt for forvaltningen at følge antallet af klager omhandlende diskrimination."

Socialforvaltningen har ved brev af 3. maj 2007 anført følgende herom:

"Socialforvaltningen kan hertil oplyse, at der ikke foreligger særlige retningslinjer i Socialforvaltningen for håndtering af diskriminationssager. Kvalitets- og Tilsynskontorets undersøgelse til Dokumentations- og Rådgivningscentret om racediskrimination har ikke vist, at der foreligger egentlige klager herom, ligesom diskrimination i øvrigt ikke er forekommet som grundlag for klagesagerne. På denne baggrund har Socialforvaltningen vurderet, at der ikke findes behov for at udarbejde særlige retningslinjer for håndtering af diskriminationssager.

Forvaltningen har dog fra 1. januar 2006 oprettet Kontoret for Kvalitet og Tilsyn som ansvarlig for koordination og besvarelse af alle klagesager som centralforvaltningen kommer i berøring med hvad enten der er tale om klagesager der forelægges for centraladministrationen, direktøren, borgmesteren eller via Borgerrådgiveren. På baggrund heraf tager Socialforvaltningen nødvendige tiltag, idet bemærkes, at der ikke har været baggrund for at iværksætte tiltag i forhold til diskrimination."

Teknik- og Miljøforvaltningen har ved brev af 25. maj 2007 anført følgende herom:

"Med henvisning til dit brev (...) kan jeg oplyse, at der bortset fra en enkelt sag ikke i nogen af forvaltningens enheder er registreret klager over diskrimination af borgerne.

Den ene sag drejede sig om en medarbejder i Parkering København, der blev anmeldt til politiet for at have udtalt racistiske ord til en bilist. Parkering København fik kendskab til sagen via politiet, da medarbejderen ikke som foreskrevet havde rapporteret hændelsen til Parkering København. Dette sammenholdt med, at medarbejderen i forvejen havde fået en advarsel i en anden sag (som ikke vedrørte diskrimination) indebar, at medarbejderen blev afskediget.

På baggrund af, at der kun har været denne ene sag har der ikke været særlig fokus på håndtering af sådanne klager. Der er således ikke i forvaltningen udarbejdet generelle retningslinier med henblik på en fast praksis for håndtering af sådanne sager, ligesom der ikke er opstillet procedurer for en central registrering. Der er heller ikke aktuelle planer om udarbejdelse af sådanne retningslinier."

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har ved brev af 25. juni 2007 anført følgende herom:

"Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skal hertil oplyse, at forvaltningen har arbejdet med fastsættelse af Retningslinier for behandling af sager om diskrimination i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. (...)

Det følger bl.a. af retningslinierne,

- at sager om diskrimination skal synliggøres ved inddragelse af ledelse,
- at der indføres en generel bevisbyrde-regel,
- at der indføres en 4 ugers frist for behandling af sager om diskrimination,
- at afgørelse i sager om diskrimination meddeles skriftligt,
- at der skal ske registrering af skriftlige afgørelser i sager om diskrimination, og
- at der i forbindelse med orientering til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget om formalitetsklager, særligt fremhæves, hvis der har været sager om diskrimination."

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens retningslinjer er optrykt som bilag bagest i denne rapport.

Opsummering

Kun Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har udarbejdet egentlige retningslinjer, som direkte vedrører klager over diskrimination, mens Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har udarbejdet generelle retningslinjer for behandling af alle klagesager, som gør det muligt for forvaltningen også at følge antallet af klager omhandlende diskrimination.

Ingen af forvaltningerne har herudover planer om formulering af retningslinjer for håndtering af sager vedrørende diskrimination.

Generelt synes det at være forvaltningernes vurdering, at der ikke er behov for særlige retningslinjer vedrørende behandling af klager over diskrimination. Forklaringen herpå er, at der er registreret få sager vedrørende diskrimination.

2. praksis for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination

Jeg bad forvaltningerne om at oplyse, om der findes en fastere praksis for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination, som kan beskrives nærmere. Jeg bad i givet fald om en beskrivelse af den nævnte praksis.

Økonomiforvaltningen har ved brev af 11. maj 2007 anført følgende herom:

"Økonomiforvaltningen har (...) ingen fast praksis for håndtering / behandling af klager vedrørende diskrimination."

Kultur- og Fritidsforvaltningen har ved brev af 2. maj 2007 anført følgende herom:

"Der er i forvaltningen ikke en fast praksis for håndtering af klager vedrørende diskrimination. Klager vedrørende diskrimination håndteres (...) konkret."

Børne- og Ungdomsforvaltningen har ved brev af 17. august 2007 anført følgende herom:

"der er (...) ikke en særlig praksis for håndtering af disse sager. Klagerne behandles individuelt ud fra gældende regler og kommunens værdigrundlag".

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har ved brev af 17. juli 2007 anført følgende herom:

"Der er (...) ikke i forvaltningen en fastere praksis for håndtering/behandling af diskrimination."

Socialforvaltningen har ved brev af 3. maj 2007 anført følgende herom:

"Socialforvaltningen kan hertil oplyse at der ikke er behov for en fastere praksis for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination, men der foreligger udkast til retningslinjer for behandling af klagesager, som vedlægges til Borgerrådgiverens orientering."

Teknik- og Miljøforvaltningen har ved brev af 25. maj 2007 anført følgende herom:

"Der er (...) ikke i forvaltningen udarbejdet generelle retningslinjer med henblik på en fast praksis for håndtering af sådanne sager, ligesom der ikke er opstillet procedurer for en central

registrering. Der er heller ikke aktuelle planer om udarbejdelse af sådanne retningslinier.”

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har ved brev af 25. juni 2007 anført følgende herom: ”Omfanget af sager om diskrimination har været meget begrænset i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, og der er således alene kendskab til en enkelt sag i 2006. Der har på denne baggrund ikke før retningslinierne foreligget en fastere praksis for håndtering/behandling af sager om diskrimination.”

Opsummering

Ingen af forvaltningerne har en fastere praksis for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination. Forklaringen skal efter det oplyste findes i, at der kun er registreret få sager om diskrimination. Det er min vurdering, at forvaltningerne på denne baggrund skønner, at sager vedrørende diskrimination i alt væsentligt i praksis kan håndteres på samme vis som andre sager.

3. Registrering

Jeg bad forvaltningerne om at oplyse, om der sker en central registrering eller lignende af klager i forvaltningen vedrørende diskrimination med henblik på dokumentation og kvalitetssikring samt bekæmpelse af diskrimination. Jeg bad i givet fald om nærmere oplysninger om denne registrering, ligesom jeg bad forvaltningerne om at oplyse om eventuelle andre måder, hvorpå forvaltningen med udgangspunkt i klagesager forebygger og imødegår diskrimination.

Økonomiforvaltningen har ved brev af 11. maj 2007 anført følgende herom:

”Registrering af klager i forvaltningen vedrørende diskrimination sker som almindelige sager i eDoc.”

Kultur- og Fritidsforvaltningen har ved brev af 2. maj 2007 anført følgende herom:

”Der foretages ikke en central registrering af klager vedrørende diskrimination i forvaltningen. Forvaltningen journaliserer klager vedrørende diskrimination efter samme retningslinier som andre sager i det elektroniske journaliseringssystem. Det hidtil modtagne antal samt karakteren af klagerne har efter forvaltningens opfattelse ikke påvist et behov for en generel forebyggelsesindsats i forvaltningen for at imødegå diskrimination.”

Børne- og Ungdomsforvaltningen har ved brev af 17. august 2007 anført følgende herom:

”Der foretages (...) ikke en særlig registrering af disse sager – alle klager registreres i forvaltningens edoc-system”.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har ved brev af 17. juli 2007 anført følgende herom:

”Den 1. juli 2007 indfører Sundheds- og Omsorgsforvaltningen nye retningslinjer for, hvordan klager indenfor forvaltningens område skal håndteres.

Det nye er blandt andet, at alle klager skal registreres centralt. De nye retningslinjer er beskrevet i pjecen 'Klager – vejledning til ledere i SUF om håndtering af utilfredshed og klager'.”

Den centrale registrering af klager gør det muligt for forvaltningen at følge antallet af klager omhandlende diskrimination.”

Socialforvaltningen har ved brev af 3. maj 2007 anført følgende herom:

”Socialforvaltningen kan hertil oplyse, at der ikke sker en central registrering eller lign. af klager, men der arbejdes med at forebygge eller imødegå diskrimination i forsøget på at behandle alle folk lige. Forvaltningen har således ikke fastsat generelle retningslinier for behandling af klager om diskrimination. Ved eventuelle klager behandles de i henhold til lovgivningens regler samt kommunens værdigrundlag: respekt, tillid, dialog og ligeværdighed. Følgelig har vi ikke fastere praksis for behandling af disse sager, hverken i forhold til skærpelse af regelsæt eller fastsættelse af andre sagsgange end i øvrige sager. Vi har således ikke en særlig registrering af disse sager. De registreres i edoc i lighed med øvrige sager.

På handicapområdet bruges der mange ressourcer på at forebygge en evt. diskrimination af vores handicappede borgere. Bl.a. bruges der en del ressourcer i områdets opgangsbofællesskaber på snak med naboer mv. mht. forståelse for de handicappedes væremåde, støjniveau osv. Herudover stilles handicappede borgere med etnisk oprindelse en tolk til rådighed i situationer, hvor de måtte have behov for dette.

Derudover foreligger der i Socialforvaltningen et særligt projekt i forhold til indvandrere generelt og en særlig indsats i forhold til unge indvandrere.”

Teknik- og Miljøforvaltningen har ved brev af 25. maj 2007 anført følgende herom:

”Der er (...) ikke i forvaltningen udarbejdet generelle retningslinier med henblik på en fast praksis for håndtering af sådanne sager, ligesom der ikke er opstillet procedurer for en central registrering. Der er heller ikke aktuelle planer om udarbejdelse af sådanne retningslinier.”

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har ved brev af 25. juni 2007 anført følgende herom: ”forvaltningen har arbejdet med fastsættelse af Retningslinier for behandling af sager om diskrimination i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. (...)

Det følger bl.a. af retningslinierne,

- at sager om diskrimination skal synliggøres ved inddragelse af ledelse,
- at der indføres en generel bevisbyrderegel,
- at der indføres en 4 ugers frist for behandling af sager om diskrimination,
- at afgørelse i sager om diskrimination meddeles skriftligt,
- at der skal ske registrering af skriftlige afgørelser i sager om diskrimination, og
- at der i forbindelse med orientering til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget om formalitetsklager, særligt fremhæves, hvis der har været sager om diskrimination.

Omfanget af sager om diskrimination har været meget begrænset i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, og der er således alene kendskab til en enkelt sag i 2006. Der har på denne baggrund ikke før retningslinierne foreligget en fastere praksis for håndtering/behandling af sager om diskrimination. Som det fremgår af retningslinierne skal ledelse altid involveres i sager om diskrimination, ligesom skriftlige afgørelse skal registreres til statistik, der forelægges Beskæftigelses- og Integrationsudvalget. Baggrunden herfor er ønsket om dels at dokumentere og synliggøre sager om diskrimination, og give mulighed for at kvalitetssikre, således at sager om diskrimination i størst muligt omfang kan undgås. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen undersøger mulighederne for nedsættelse af en arbejdsgruppe, der skal komme med forslag, der kan forebygge eller imødegå diskrimination.”

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens retningslinjer er optrykt som bilag bagest i denne rapport.

Opsummering

Kun Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen foretager en særlig registrering af skriftlige afgørelser i sager om diskrimination. Indberetningen sker til Ledelsessekretariatet. Jeg må forstå

på forvaltningens retningslinjer, at registreringen sker sideløbende med den almindelige registrering i forvaltningens IT-systemer.

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen registreres alle klager centralt, herunder altså også klagesager vedrørende diskrimination.

Også i Socialforvaltningen foregår en vis registrering af klagesager generelt, i hvert fald til brug for Kvalitets- og Tilsynskontorets årsberetning.

I øvrigt registrerer forvaltningerne klager vedrørende diskrimination efter samme retningslinier som andre sager (herunder i ESDH-systemet eDoc), dvs. at der ikke sker en særlig registrering for så vidt angår klagesager vedrørende diskrimination.

4. Andre bestræbelser for at forebygge eller imødegå diskrimination

Jeg bad forvaltningerne om at oplyse, hvorvidt der i forvaltningerne på anden måde arbejdes for at forebygge eller imødegå diskrimination, f.eks. gennem kompetenceudvikling eller lignende.

Økonomiforvaltningen har ved brev af 11. maj 2007 anført følgende herom:

"I Økonomiforvaltningen er kompetenceudvikling prioriteret meget højt og i forhold til de kompetencer, der vurderes at være særlig behov for i forbindelse med forvaltningens opgaveløsning. Der arbejdes ikke i den forbindelse direkte med forebyggelse af diskrimination over for borgere, men i relation til kommunens ansættelsesforhold (der som nævnt i høringsbrevet falder uden for egen drifts undersøgelsen) indgår blandt andet som en del af forvaltningens almindelige mangfoldighedsindsats flere tiltag (nye stillinger, større synlighed for jobsøgende, herunder nydanskere, anonymisering af ansøgninger, lederuddannelse mv.)"

Kultur- og Fritidsforvaltningen har ved brev af 2. maj 2007 anført følgende herom:

"I relation til kompetenceudvikling af forvaltningens medarbejdere kan det oplyses, at forvaltningen i efteråret 2006 har gennemført en række kurser i Kommunikation og konflikthåndtering mellem frontmedarbejdere og borgere. Kursernes undertitel var: *Tværkulturelle konflikter. Kulturbestemte måder at møde konflikter på*. Desuden vil forvaltningens årlige konference for sikkerhedsrepræsentanter indeholde et tema om såvel integration som diskrimination."

Børne- og Ungdomsforvaltningen har ved brev af 17. august 2007 anført følgende herom:

"For generelt at forebygge diskrimination gennemføres efteruddannelsesforløb for lærere, pædagoger og sundhedsplejersker på vores serviceområder, hvori der er elementer af antidiskrimination og fokus på arbejdet med forskellige kulturer. Der er også elementer af dette i forvaltningens konflikthåndteringsprogram, som tilbydes skoleelever".

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har ved brev af 17. juli 2007 anført følgende herom:

"Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder for tiden på implementering af retningslinjer for forebyggelse og imødegåelse af diskrimination.

Retningslinjerne er udarbejdet efter, at Sundheds- og Omsorgsforvaltningen den 15. december 2005 modtog et brev fra Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling vedrørende en sag, hvor Københavns Kommunes Hjemmepleje havde givet udtryk for, at det var muligt at imødekomme en borgers ønske om en 'hvid' eller 'etnisk dansk' hjemmehjælper.

I februar 2006 fremsendte forvaltningen et svar til Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling hvoraf det fremgik, at forvaltningen på alle måder finder forskelsbehandling uacceptabelt. Med

svaret blev desuden fremsendt kopier af præciserende skrivelse til kommunens leverandører i anledning af sagen.

21. juni 2006 modtog forvaltningen en tilbagemelding fra Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling vedrørende kriterier for tildeling af hjemmehjælp i anledning af den såkaldte 'hvid hjælp' sag.

Klagekomitéen anførte i svaret, at de ikke finder grund til at tro, at Københavns Kommunes Sundheds- og Omsorgsforvaltning har en generel praksis om at imødekomme anmodning om at tildele hjemmehjælpere med bestemt etnisk oprindelse.

Derudover skrev Klagekomitéen, at det tydeligt skal tilkendegives fra forvaltningens side, at forskelsbehandling ikke er acceptabel.

Herefter er forvaltningen efter direktionens beslutning den 6. november 2006 nu i gang med at implementere retningslinier for forebyggelse og imødegåelse af diskrimination.

Det fremgår af det nuværende udkast til retningslinjer, at henholdsvis *'Chefen for hvert Ældrekontor, PO Kontor samt hver leverandørs ledelse skal sikre, at al personale er bekendt med, At Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ikke accepterer forskelsbehandling. Herunder skal personalet være bekendt med følgende praksis:*

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens medarbejdere og leverandører skal til enhver tid overholde al gældende lovgivning om ligebehandling på arbejdsmarkedet, herunder lov om etnisk ligebehandling og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tager ikke hensyn til medarbejdernes etniske oprindelse ved planlægning og udførelsen af hjemmehjælp hos borgerne.

Der kan ikke imødekommes et ønske om at modtage en hjemmehjælper med en bestemt race eller etnisk oprindelse.

Ligesom der ikke kan imødekommes et ønske om at skifte hjemmehjælper helt eller delvist på grund af hjemmehjælperens race eller etniske oprindelse.'

Det fremgår af udkastet, at der i KOS under standardskrivelsen til afgørelse om hjemmehjælp vil blive tilføjet følgende vedrørende skift af leverandør:

'Hvis du ønsker at skifte leverandør, skal der [du] kontakte dit Pensions- og Omsorgskontor. Du kan skifte til en af de andre leverandører, der er godkendt i dit lokalområde.

I Københavns Kommune er alle medarbejdere ligeværdige uanset køn, hudfarve og nationalitet. Du kan derfor ikke fravælge en hjælper, fordi hjælperen for eksempel er en mand eller kommer fra et andet land end Danmark.'

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen benytter i øvrigt i større kontrakter i forbindelse med EU Udbud Økonomiforvaltningens kontraktbilag om overholdelse af lov om etnisk ligestilling."

Socialforvaltningen har ved brev af 3. maj 2007 anført følgende herom:

"Socialforvaltningen kan hertil oplyse, at der ikke foregår særskilt kompetenceudvikling inden for området, men såvel i Socialforvaltningens introduktionsundervisning som i den videregående kompetenceudvikling foregår en fokusering på såvel formel som materiel retssikkerhed i de faglige beslutninger om bevilling/afslag, orientering om rettigheder f. eks. ved at orientere om borgerens mulighed for at anke en afgørelse."

Teknik- og Miljøforvaltningen har ved brev af 25. maj 2007 anført følgende herom:

"Vedrørende forvaltningens indsats for at forebygge eller imødegå diskrimination henviser jeg til den redegørelse, forvaltningen for ganske nylig har sendt til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen."

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har ved brev af 25. juni 2007 anført følgende herom:

"Som det fremgår af retningslinjerne skal ledelse altid involveres i sager om diskrimination, ligesom skriftlige afgørelse skal registreres til statistik, der forelægges Beskæftigelses- og Integrationsudvalget. Baggrunden herfor er ønsket om dels at dokumentere og synliggøre sager om diskrimination, og give mulighed for at kvalitetssikre, således at sager om diskrimination i størst muligt omfang kan undgås. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen undersøger mulighederne for nedsættelse af en arbejdsgruppe, der skal komme med forslag, der kan forebygge eller imødegå diskrimination.

Herudover er der almindelig kompetenceudvikling i form af kurser, f.eks. 'Borgerens retsgarantier'."

Opsummering

Forvaltningerne arbejder på forskellig vis med at forebygge og/eller imødegå diskrimination. Det sker blandt andet i relation til ansættelser, gennem kompetenceudvikling som en del af en almindelig mangfoldighedsindsats, via introduktionsundervisning og videregående kompetenceudvikling, på medarbejderkurser i kommunikation og konflikthåndtering, som element i efteruddannelsesforløb for udvalgte medarbejdergrupper, for brugere (skoleelever), i information om kommunens standpunkter og værdier mv.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder på implementering af egentlige retningslinjer for forebyggelse og imødegåelse af diskrimination.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen undersøger derudover mulighederne for nedsættelse af en arbejdsgruppe, der skal komme med forslag, der kan forebygge eller imødegå diskrimination.

5. Inddragelse af fagudvalg

Jeg bad forvaltningerne om at oplyse, hvorvidt der systematisk eller konkret sker inddragelse af udvalgene i forbindelse med eventuelle konstateringer af diskrimination i forvaltningen.

Økonomiforvaltningen har ved brev af 11. maj 2007 anført følgende herom:

-

Økonomiforvaltningen har ikke særskilt besvaret dette spørgsmål, hvilket jeg forstår som en forlængelse af forvaltningens oplysninger om, at der ikke i forvaltningen efter etableringen af borgerservicecentre er modtaget henvendelser fra borgere med klager over forhold i forvaltningen, som kunne have et diskriminationselement. Der har følgelig heller ikke været sager herom, som kunne forelægges Økonomiudvalget.

Kultur- og Fritidsforvaltningen har ved brev af 2. maj 2007 anført følgende herom:

"Kultur- og Fritidsudvalget inddrages ikke systematisk i forbindelse med eventuelle konstateringer af diskrimination i forvaltningen. Udvalget er heller ikke blevet inddraget i forbindelse med håndteringen af de få konkrete sager der har været. Disse er alle blevet håndteret af forvaltningen."

Børne- og Ungdomsforvaltningen har ved brev af 17. august 2007 anført følgende herom:

"Det er vores samlede indtryk, at der ikke er mange klage klager over diskrimination af borgere på forvaltningens område. Der har ikke været anledning til særlig orientering af Børne- og Ungdomsudvalget om klager over diskrimination."

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har ved brev af 17. juli 2007 anført følgende herom:

"Sundheds- og Omsorgsforvaltningen orienterer Sundheds- og Omsorgsudvalget i forbindelse med alvorlige sager, hvor der er konstateret diskrimination i forvaltningen eller hos forvaltningens leverandører."

Socialforvaltningen har ved brev af 3. maj 2007 anført følgende herom:

"Socialforvaltningen kan hertil oplyse at der ikke er sket særlig inddragelse af Socialudvalget omkring diskriminations-sager, idet der ikke har foreligget sådanne. Orientering af udvalget vil ske idet det i omfang problemerne nødvendiggør det samt i øvrigt i form af en kvartalsmæssig oversigt og en årsberetning fra Kvalitets- og Tilsynskontoret.

Kontoret for Kvalitet og Tilsyn udarbejder en kvartalsmæssig oversigt over udviklingen på klagesagsområdet. Oversigten vil give et indblik i omfanget af klagesager, typen af klagesager og fordeling af klagesager i forhold til de lokale forvaltninger. Oversigten vil være bilagt en kortfattet redegørelse om udviklingen på området.

Endvidere vil kontoret udarbejde en årsberetning til udvalget for kontorets virksomhed i forhold til klagesagsbehandlingen. I denne årsberetning vil kontoret redegøre for antallet af klager inden for kontorets område med en analyse af de problemfelter klagesagerne vedrører. Årsberetningen vil endvidere beskrive de kvalitetsforbedrende initiativer som kontoret har iværksat på baggrund af klagesagsbehandlingen, herunder hvilke generelle anbefalinger klagesagsbehandlingen har givet anledning til. Denne procedure er godkendt af Socialudvalget den 15. marts 2006."

Teknik- og Miljøforvaltningen har ved brev af 25. maj 2007 anført følgende herom:

"Der er (...) ikke i forvaltningen udarbejdet generelle retningslinier med henblik på en fast praksis for håndtering af sådanne sager, ligesom der ikke er opstillet procedurer for en central registrering. Der er heller ikke aktuelle planer om udarbejdelse af sådanne retningslinier. Af ovenstående følger ligeledes, at Teknik- og Miljøudvalget ikke har været inddraget i forbindelse med konstatering af diskrimination i forvaltningen."

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har ved brev af 25. juni 2007 anført følgende herom: "forvaltningen har arbejdet med fastsættelse af Retningslinier for behandling af sager om diskrimination i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. (...)

Det følger bl.a. af retningslinierne,

- at sager om diskrimination skal synliggøres ved inddragelse af ledelse,
- at der indføres en generel bevisbyrde-regel,
- at der indføres en 4 ugers frist for behandling af sager om diskrimination,
- at afgørelse i sager om diskrimination meddeles skriftligt,
- at der skal ske registrering af skriftlige afgørelser i sager om diskrimination, og
- at der i forbindelse med orientering til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget om formalitetsklager, særligt fremhæves, hvis der har været sager om diskrimination.

(...)

Som det fremgår af retningslinierne skal ledelse altid involveres i sager om diskrimination, ligesom skriftlige afgørelser skal registreres til statistik, der forelægges Beskæftigelses- og Integrationsudvalget."

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens retningslinjer er optrykt som bilag bagest i denne rapport.

Opsummering

Forvaltningerne synes i almindelighed ikke at havde fundet anledning til at orientere om de sager vedrørende diskrimination, der har været. Nogle forvaltninger har ikke haft sådanne sager i gennem en længere periode.

Det følger af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens retningslinjer for behandling af sager vedrørende diskrimination i forvaltningen, at skriftlige afgørelser om diskrimination skal registreres til statistik og forelægges Beskæftigelses- og Integrationsudvalget

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen orienterer Sundheds- og Omsorgsudvalget i forbindelse med alvorlige sager, hvor der er konstateret diskrimination.

Socialforvaltningen henviser til sin generelle årsberetning fra Kvalitets- og Tilsynskontoret om blandt andet klagesager.

Jeg går ud fra, at samtlige forvaltninger vil overveje at orientere det relevante fagudvalg i tilfælde af alvorlige sager, hvor der er konstateret diskrimination i kommunens egne rækker.

6. Sagstal for 2006

Jeg er bekendt med, at Dokumentations – og rådgivningscentret om racediskrimination (DRC) ved brev af 2. marts 2007 på foranledning af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har iværksat en diskriminationsundersøgelse i Københavns Kommune.

DRCs undersøgelse omhandler diskrimination på baggrund af race, etnicitet, handicap, køn, alder, seksualitet og religion. DRC har bedt forvaltningerne om sagstal for 2006 for klager over diskrimination på baggrund af de anførte grunde. DRC har også bedt om oplysninger om sagernes videre forløb m.v.

Som supplement bad jeg forvaltningerne om at give mig de samme oplysninger, som DRC har bedt om. Jeg oplyste, at jeg er opmærksom på, at afgrænsningen af diskriminationsgrundene for så vidt angår disse oplysninger er snævrere end for de øvrige oplysninger, jeg har bedt om.

Økonomiforvaltningen har ved brev af 11. maj 2007 anført følgende herom:

-

Økonomiforvaltningen har ikke særskilt besvaret dette spørgsmål, hvilket jeg forstår som en forlængelse af forvaltningens oplysninger om, at der ikke i forvaltningen efter etableringen af borgerservicecentre er modtaget henvendelser fra borgere med klager over forhold i forvaltningen, som kunne have et diskriminationselement.

Kultur- og Fritidsforvaltningen har ved brev af 2. maj 2007 anført følgende herom:

"I relation til antallet af klager om diskrimination kan det oplyses, at Kultur- og Fritidsforvaltningen til brug for besvarelsen af DRC's brev af 2. marts 2007 via forskellige søgninger i journaliseringssystemet og indhentede oplysninger fra forvaltningens forskellige afdelinger mv. har konstateret at have modtaget 4 klager med et diskriminationselement i 2006. De 4 klager er nærmere beskrevet i forvaltningens brev af dags dato til DRC som er vedlagt. Det bemærkes i den forbindelse, at den ene af de 4 klager vedrører ansættelsesforhold. Det skal hertil bemærkes, at det ikke via søgninger i journaliseringssystemet har været muligt at identificere andre klager vedrørende diskrimination."

Børne- og Ungdomsforvaltningen har ved brev af 17. august 2007 anført følgende herom:

“Forvaltningen har ikke kendskab til Dokumentations- og Rådgivningscenterets diskriminationsundersøgelse i Københavns Kommune.”

Jeg tillader mig på baggrund af forvaltningens svar at lægge til grund, at forvaltningen ikke har haft registrerede tilfælde af klager vedrørende diskrimination af den art, som jeg nævnte i mit brev i 2006.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har ved brev af 17. juli 2007 anført følgende herom:

”Dokumentations- og rådgivningscenteret om racediskrimination har ved brev af 2. marts 2007 bedt Københavns Kommunes Sundheds- og Omsorgsforvaltning om at oplyse, hvor mange sager/klager forvaltningen i 2006 har modtaget fra københavnske borgere, hvor klagen drejer sig om påstået eller påvist diskrimination udøvet af en offentlig myndighed eller institution overfor borgeren.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens ledere, herunder ledere i administrationen, pleje- og omsorgskontorer, plejehjem, hjemmeplejen, genoptræningscentre etc. har på baggrund af DRC's forespørgsel været bedt om at oplyse, om der i 2006 har forekommet sådanne klager.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen kan oplyse, at forvaltningen ikke har modtaget sådanne klager i 2006.”

Socialforvaltningen har ved brev af 3. maj 2007 anført følgende herom:

”Kopi af brev til Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination vedlægges til orientering.”

Af kopi af brev til Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination af 18. april 2007 fremgår følgende:

”På baggrund af DRC's undersøgelse i Københavns Kommune, har Socialforvaltningen sendt forespørgslen til Mål- og rammekontoerne i forvaltningen, Socialcentre, Handicapcentre og Rådgivningscentre samt til de institutioner der hører under de forskellige centrale kontorer og centre.

I den skriftlige tilbagemelding fra kontorerne og centrene er der ingen københavnske borgere der har klaget over forhold der har et diskriminationselement i strid med dansk lovgivning.

Det eneste center der har oplevet noget i den retning er Socialcenter Nørrebro som oplyser, at centret har modtaget klager fra to borgere af anden etnisk herkomst end dansk. Borgerne har givet udtryk for at føle sig forfulgt, samt at der er en sammensværgelse imod dem i forbindelse med deres henvendelse i centret og eller afslag på konkrete ansøgninger. Der er tale om psykisk syge borgere. Socialcentret er ikke af den opfattelse, at borgerne føler sig diskrimineret i forhold til det DRC's undersøgelse peger på. Centerchefen har i begge tilfælde besvaret klagerne og anført, at det er Socialcentrets intention, at yde en respektfuld og ligeværdig behandling af bydelens borgere, og at alle borgere bliver behandlet efter gældende lovgivning, ligesom det er centrets intention, at give borgerne en respektfuld og forstående sagsbehandling”

Teknik- og Miljøforvaltningen har ved brev af 25. maj 2007 anført følgende herom:

-

Teknik- og Miljøforvaltningen har ikke særskilt besvaret dette spørgsmål, hvilket, jeg mener, må forklares med forvaltningens oplysninger om, at der i forvaltningen kun er fremfundet en enkelt sag vedrørende diskrimination af borgerne. Det fremgår ikke, hvornår den pågældende sag er fra, men jeg går på baggrund af det oplyste ud fra, at sagen er fra 2006.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har ved brev af 25. juni 2007 anført følgende herom:

”Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skal hertil oplyse, at der i 2006 alene er kendskab til en enkelt sag, som i øvrigt er behandlet af Borgerrådgiveren og optrykt beretningen for 2006 som sag nr. 2006-I 182-503.”

Opsummering

Det fremgår af forvaltningernes svar, at der i 2006 kun er registreret 6 sager vedrørende diskrimination på baggrund af race, etnicitet, handicap, køn, alder, seksualitet og religion.

Af Dokumentation og Rådgivningscentret for Racediskriminations diskriminationsrapport for Københavns Kommune 2006-2007 fremgår blandt andet følgende på side 53:

”5.2.2 Københavns Kommune

Der har ovenfor været gennemgået sager fra Københavns Kommunes borgerrådgiver. DRC har dog også rettet henvendelse til kommunes forvaltninger, med henblik på at få indhentet oplysninger om eventuelle klager modtaget direkte hos forvaltningerne (uden borgerrådgiverens medvirken).

Det helt gennemgående svar har været, at de enkelte forvaltninger ikke kender til sager/episoder hvor der er tale om diskriminationsklager. Inden for kultur området havde man kendskab til en enkelt sag om afvisning af udlejning af et lokale, som følge af politisk overbevisning. Da det ikke er hverken diskrimination på grund af alder, etnicitet, handicap, køn, seksuel orientering eller tro falder det udenfor denne rapport. Man kunne dog evt. overveje i fremtiden om dette diskriminationselement burde tages med, også henset til at dette er beskyttet på arbejdsmarkedsområdet.

Den eneste sag som fremkom ved henvendelse til Københavns Kommunes forvaltninger, er sagen om parkeringsvagten, som også har været omtalt tidligere. Den borger som ikke fik medhold i klagen til Klagekomiteen for etnisk ligebehandling har også indgivet anmeldelse til Københavns politi som i øjeblikke efterforsker sagen.³⁷ Det er nu oplyst, at samme parkeringsvagt igen er blevet anklaget for på ny at have udtalt sig racistisk til en borger med anden etnisk oprindelse end dansk. På denne baggrund har Københavns Kommune valgt at opsig medarbejderen.

Det kan godt undre, at forvaltningerne generelt set har så begrænset et kendskab til problemstillingen, at det stort set ikke har været muligt at identificere diskriminationsklager eller episoder i de københavnske forvaltninger. Man kan måske navnlig undre sig over, at de sager som Borgerrådgiveren har behandlet - og som er omtalt her i rapporten - ikke også er blevet identificeret af de pågældende forvaltninger som mulige diskriminationssager, som kunne indgå i tilbagemeldingen til DRC.

Eksempelvis sagerne om borgere, der har fået adgangsforbud til kommunale institutioner (hvh. pga. handicap og etnicitet efter deres egen opfattelse) kunne således godt have været meldt tilbage til DRC fra forvaltningen.

På denne baggrund kan man måske også spørge om det skulle gøres mere klart, at vi ønsker oplysninger om enhver klage - og ikke om det efterfølgende måtte vise sig om klagerne var eller ikke var berettiget.”

Borgerrådgiveren registrerede i 2006 fem sager vedrørende diskrimination. Ud af de fem var to fra samme borger og vedrørte samme forhold. Borgerrådgiveren modtog således fire klager over forskellige forhold vedrørende diskrimination.

De oplysninger, som jeg i forbindelse med denne undersøgelse har modtaget fra de syv forvaltninger, stemmer således ikke overens med de oplysninger, som DRC ifølge sin rapport har modtaget eller med Borgerrådgiverens egne sagstal for 2006.

De seks sager som forvaltningerne har omtalt ovenfor er kun i et tilfælde overlappende med Borgerrådgiverens sager. Der må derfor være tale om i alt ni sager i kommunen i 2006.

GENEREL OPSUMMERING OG BORGERRÅDGIVERENS BEMÆRKNINGER

Generel opsummering

Københavns Kommune har taget en række initiativer for at synliggøre og bekæmpe diskrimination i kommunen, ikke mindst som elementer i kommunens integrationspolitik.

Samtidig med Borgerrådgiverens øgede indsats mod diskrimination, arbejder resten af kommunen og særligt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med integration og diskrimination i en række beslægtede sammenhænge.

Der er blandt andet tale om indsatsen inden for tryghedsområdet, årlige undersøgelser af diskriminationsomfanget, herunder hadforbrydelser, en afsat pulje til bekæmpelse af diskrimination, diskrimination i nattelivet, oplysningskampagner og undervisning.

Diskriminationsbekæmpelse synes at have et betydeligt politisk fokus, hvilket afspejler sig i den offentlige debat.

Borgerrådgiverens indsats vedrører hovedsageligt diskriminationsspørgsmål, som har et retssikkerhedsmæssigt sigte og tager ikke sit udgangspunkt i diskriminationsbekæmpelse som led i generelle integrationsbestræbelser. Borgerrådgiveren diskriminationstilsyn skal dog naturligtvis ses i sammenhæng med kommunens generelle bestrebelser på dette område. Borgerrådgiverens bemyndigelse angår alene forhold, som Københavns Kommune, dvs. kommunens forvaltninger, borgmester og udvalg, er ansvarlig for.

En systematisk tilgang til behandlingen af klager over diskrimination findes kun i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, som har udarbejdet egentlige retningslinjer, der direkte vedrører klager over diskrimination. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har udarbejdet generelle retningslinjer for behandling af alle klagesager, som gør det muligt for forvaltningen også at følge antallet af klager omhandlende diskrimination.

Ingen af forvaltningerne har en fastere praksis for håndtering/behandling af klager vedrørende diskrimination.

Generelt synes det at være forvaltningernes vurdering, at der ikke er behov for særlige retningslinjer vedrørende behandling af klager over diskrimination. Forklaringen herpå er, at der er registreret få sager vedrørende diskrimination og der er min vurdering, at forvaltningerne på denne baggrund skønner, at sager vedrørende diskrimination i alt væsentligt i praksis kan håndteres på samme vis som andre sager.

Kun Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen foretager en særlig registrering af skriftlige afgørelser i sager om diskrimination. I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen registreres alle klager centralt, herunder også klagesager vedrørende diskrimination. Også i Socialforvaltningen foregår en vis registrering af klagesager generelt. I øvrigt registrerer forvaltningerne klager vedrørende diskrimination efter samme retningslinjer som andre sager.

Forvaltningerne arbejder på forskellige niveauer med at forebygge eller imødegå diskrimination, herunder i et vist omfang i forbindelse med behandlingen af klagesager. Bortset fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen synes der dog ikke at være nogen egentlig overordnet systematisk tilgang til indsatserne på dette område. Dette må tilskrives det lave antal registrerede sager.

Der kan ikke udledes nogen generel praksis for inddragelse af fagudvalg i forhold til konstateringer af diskrimination i forvaltningerne.

Forvaltningerne synes således ikke i almindelighed at have fundet anledning til at orientere om de sager vedrørende diskrimination, der har været.

Kun Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen inddrager systematisk udvalget i skriftlige afgørelser om diskrimination.

Dette betyder efter min vurdering af oplysningsmaterialet ikke, at forvaltningerne i det hele finder orientering af fagudvalgene irrelevant, jf. mine bemærkninger ovenfor.

Der er i samtlige syv forvaltninger i 2006 kun registreret 6 sager vedrørende diskrimination på baggrund af race, etnicitet, handicap, køn, alder, seksualitet og religion. Suppleret med Borgerrådsgiverens klagesager, som er behandlet hér, er tallet ni.

Overvejelser og bemærkninger

Den politiske opmærksomhed på diskriminationsområdet generelt ses at række ud over forhold som Københavns Kommune uden videre har ansvar for. Jeg henviser til såvel DRC's diskriminationsrapport for Københavns Kommune 2006-2007 og Catinéts rapport om diskriminationsomfanget i Københavns Kommune (februar 2007). Begge rapporter er bestilt af Københavns Kommune og ses i stor udstrækning at beskæftige sig med diskriminationsforhold, som ligger uden for det, som forvaltningerne direkte har ansvar for.

Dette kan blandt andet forklares med, at en stor del af indsatsen mod diskrimination ses at hænge nært sammen med generelle integrationsbestrebelse i København som geografisk område og derfor ikke nødvendigvis skal foregå i relation til klagesager mod kommunen.

Klagesager mod kommunen er naturligvis et anliggende for forvaltningerne. For så vidt angår egentlig systematisk tilgang til klagesager vedrørende diskrimination, synes der isoleret set at være en begrænset administrativ bevågenhed, eller med andre ord: forvaltningerne ses over en bred kam at behandle diskriminationsklager på samme vis som andre klagesager.

De konkrete sagstal for diskriminationssager indikerer da heller ikke et generelt behov for retningslinjer og en mere systematisk tilgang til håndtering, registrering og indberetning af diskriminationssager.

Omvendt kan det tænkes, at der eksisterer et mørketal, og at de lave sagstal har sammenhæng med fraværet af særlige retningslinjer for registrering af sager vedrørende diskrimination.

Af bemærkningerne til lovforslag L 41, fremgår, at der i Ligestillingsnævnet (forskelsbehandling på grund af køn) indkom 63 sager i 2006 på landsplan, mens der er Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling (forskelsbehandling på grund af race og/eller etnisk oprindelse) indkom 75 klagesager samme år.

Det skønnes ifølge lovforslaget, at det foreslåede ligebehandlingsnævn, der skal kunne behandle klagesager vedrørende alle de diskriminationsgrunde, der er omfattet af lovgivningen, årligt vil modtage 250 sager.

Vurderet på baggrund af disse tal for klagesager på landsplan, synes de opgjorte ni sager i 2006 for Københavns Kommune ikke at ligge urealistisk lavt.

Et andet spørgsmål er naturligvis, i hvilket omfang eventuelle yderligere tilfælde af diskrimination kan afdækkes gennem information om diskrimination og klagerettigheder som f.eks. Borgerrådsgiverens hjemmeside www.kk.dk/diskrimination.

Uanset, at der kan tænkes en sammenhæng mellem fraværet af særlige retningslinjer, herunder med forholdsordrer for behandling og registrering af sager vedrørende diskrimination og det lave antal sager, finder jeg ikke tilstrækkeligt grundlag for at anbefale, at forvaltningerne udarbejder sådanne retningslinjer. Sådanne initiativer må i første række bero på forvaltningerne selv eller politiske initiativer.

Indtil videre må jeg derfor begrænse mig til at anbefale, at forvaltningerne sikrer, at sager om diskrimination registreres på en måde, så de sikkert kan fremsøges af forvaltningernes it-systemer, samt at forvaltningerne overvejer at følge udviklingen i antallet af diskriminationssager, f.eks. gennem årlige optællinger.

Borgerrådgiveren har, som skitseret ovenfor, gjort en særlig indsats for at synliggøre sig som kommunens diskriminationstilsyn og informere borgerne om deres rettigheder. I det omfang dette fører til flere klagesager vedrørende diskrimination, kan det vise sig om antallet af sager fremover tilsiger en mere systematisk tilgang i forvaltningerne.

Særligt om Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens retningslinjer

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens retningslinjer er optrykt som bilag bagest i denne rapport.

Jeg har ikke fundet grundlag for at foretage en systematisk gennemgang af retningslinjerne, men da retningslinjerne kan tænkes at fungere som inspiration for andre forvaltningers indretning af deres procedurer, har jeg fundet det rigtigst at fremsætte nogle enkelte bemærkninger.

Bemærkningerne vedrører en bevisbyrde-regel, som forvaltningen har indført med retningslinjerne.

Reglen er formuleret således:

”Efter lov om etnisk ligestilling § 7, gælder, at hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der faktisk er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at princippet om ligestilling ikke er blevet tilsidesat.

Denne ’formodningsregel’ skal i forbindelse med retningslinjerne gælde i forbindelse med enhver behandling af sager om diskrimination.”

Med denne bestemmelse i retningslinjerne udvider forvaltningen området for bevisbyrde-reglen i lov om etnisk ligestilling til at gælde enhver form for diskrimination, dvs. også f.eks. sager vedrørende religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, køn og handicap.

Jeg går ud fra, at bestemmelsens baggrund er et ønske om at stille borgerne bedre og undgå, at faktisk forekommet diskrimination ikke afdækkes på grund af bevisets stilling.

Der er imidlertid en række principielle betænkeligheder ved bestemmelser som denne, ligesom en sådan bestemmelse kan have utilsigtede virkninger.

Først og fremmest er det ikke oplagt, at en myndighed med bindende virkning for sine medarbejdere kan fastsætte en bevisbyrde-regel, som afviger fra almindelig (forvaltningsretlig) bevisvurdering. Det må dog anerkendes, at det forhold, at reglen alt andet lige vil være til borgerens fordel, taler for, at den lovligt kan indføres trods disse betænkeligheder.

Men derudover kan en sådan regel afstedkomme, at kommunen påtager sig ansvar for handlinger på utilstrækkeligt grundlag, hvilket blandt andet kan medføre, at kommunen pådrager sig erstatningsansvar uden fornødent grundlag, hvilket kan være i strid med retlige krav til offentlige udgifter.

En sådan regel kan også give et urealistisk billede af diskriminationsomfanget i kommunen i sammenligning med andre offentlige myndigheder.

Selv om jeg som borgerrådgiver principielt ikke kan udtale mig om ansættelsesretlige spørgsmål, finder jeg det af kollegiale hensyn passende også at gøre opmærksom på, at det kan være krænkende for

medarbejdere, hvis de udpeges som diskriminerende uden tilstrækkelig støtte i den almindelige bevisvurdering, og det kan eventuelt have fagretlige konsekvenser, hvis kommunen statuerer at medarbejdere har udøvet diskrimination uden et tilstrækkeligt retligt grundlag.

Endelig kan bestemmelsen indebære, at borgerne har lettere ved at få medhold i diskriminationsklager i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen end i andre af kommunens forvaltninger. En sådan uensartethed er ikke hensigtsmæssig.

Jeg henstiller derfor til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen om at genoverveje netop denne regel i retningslinjerne.

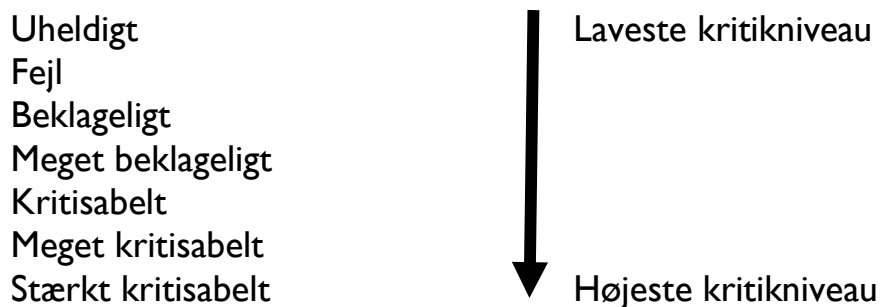
Jeg beder om underretning om, hvad min henstilling giver anledning til.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har ved e-mail af 8. februar 2008 oplyst, at forvaltningen tager mine bemærkninger vedrørende bevisbyrdereglen til efterretning og at bevisbyrdereglen nu er udgået af retningslinjerne. De nye retningslinjer er trådt i kraft.

BILAG

BORGERRÅDGIVERENS KRITIKSKALA

Borgerrådgiverens kritikskala



Kritikskalaen spænder fra konstatering af forhold, der ikke er, som de bør være, uden at nogen konkret bebrejdes herfor (uheldigt) over kritik af forhold, der er mere eller mindre almindeligt forekommende i offentlig forvaltning, men ikke bør forekomme og til kritik af helt utilstedelige og uacceptable forhold (stærkt kritisabelt). Konstateringer af, at noget er uheldigt, registreres ikke som en egentlig kritik i Borgerrådgiverens statistik.

Det bemærkes, at Borgerrådgiveren ud over ovennævnte kritikskala naturligvis supplerende kan uddybe og kvalificere sin kritik i almindeligt sprog.

RETNINGSLINJER FOR BEHANDLING AF SAGER OM DISKRIMINATION I BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens retningslinjer for behandling af sager om diskrimination indeholder følgende punkter:

Kontaktpersoner
Københavns Kommunes værdigrundlag
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens kundeserviceværdier
Bekæmpelse af diskrimination i Københavns Kommune
Retningslinjernes anvendelsesområde
Regelgrundlag
Lige og værdig behandling af alle borgere
- God forvaltningsskik
Bevisbyrde [UDGÅET]
Behandling af sager om diskrimination
- Indgivelse af klage
Leverandører, der udfører opgaver på vegne af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
Ingen formkrav til klage
Kvittering i forbindelse med skriftlige henvendelser
- Ansvarlig for behandling af klage
Frist for behandling af klage
Klage forelægges ledelsen
Undersøgelse af klagen
Partshøring
Møde med borgeren
Optagelse af møde
bisidder og repræsentation
Tolk
- Mægling
- Afgørelse af klage om diskrimination
Registrering af sager om diskrimination
- Indberetning til Ledelsessekretariatet
- Orientering til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget om sager om diskrimination

Bilag: Konkrete regler om køn, etnicitet og handicaptilgængelighed

Nedenfor citeres Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens retningslinjer:

”Kontaktpersoner

Kontaktpersonerne yder vejledning og rådgivning i forbindelse med regler om diskrimination m.v.

I forbindelse med diskrimination på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, køn, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse

Kontoret for Integrationspolitik
Bernstorffsgade 17, 1. sal
1599 København V

René Lyngfeldt Skov
E-mail: ts36@bif.kk.dk
Direkte telefon: 3317 3582

Eller

Kontoret for Integrationspolitik
Bernstorffsgade 17, 1. sal
1599 København V

Samra A. Sikandar
E-mail: SamraA.Sikandar@bif.kk.dk
Direkte telefon: 33 17 3470

I forbindelse med handicaptilgængelighed

Kontoret for Arbejdsmarkedsservice
Bernstorffsgade 17, 1. sal
1599 København V

Sven-Erik Jensen
E-mail: Sven-Erik.Jensen@bif.kk.dk
Direkte telefon: 33 17 3280

I forbindelse med retningslinierne i øvrigt

Kontoret for Arbejdsmarkedsservice
Bernstorffsgade 17, 1. sal
1599 København V

Sven-Erik Jensen
E-mail: Sven-Erik.Jensen@bif.kk.dk
Direkte telefon: 33 17 3280

Københavns Kommunes værdigrundlag

Det følger af Københavns Kommunes værdigrundlag, at kommunens medarbejdere skal møde borgerne med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens kundeserviceværdier

Københavns Kommunes værdigrundlag er i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indarbejdet som kundeserviceværdier om respekt, ligeværdighed, dialog og tillid for alle.

Bekæmpelse af diskrimination i Københavns Kommune

Københavns Kommune ønsker at bekæmpe diskrimination, så København er et trygt sted at bo for alle borgere.

Baggrunden er Københavns Kommunes integrationspolitik for 2007 – 2010, som sætter målene og rammerne for integrationsindsatsen i Københavns Kommune. Der er derfor igangsat en række initiativer vedrørende en styrket indsats mod diskrimination.

Retningsliniernes anvendelsesområde

Retningslinierne finder anvendelse i forbindelse med behandling af sager om diskrimination efter beskæftigelses- og integrationslovgivningen, i forbindelse med ansættelser og i forbindelse med medarbejdere.

Når der i disse retningslinierne anvendes udtrykket ”borgere”, skal det omfatte såvel fysiske som juridiske personer.

Retningslinierne finder anvendelse i forbindelse med diskrimination i bred forstand, og omfatter derfor såvel klager om diskrimination på grund af

- race,
- hudfarve,
- religion,

- politisk anskuelse,
- seksuel orientering,
- alder,
- køn,
- handicap eller
- national, social eller etnisk oprindelse

svarende til anbefalingen fra det Rådgivende Integrationsudvalg, og dermed også svarende til Borgerrådgiverens kompetenceafgrænsning i forbindelse med behandling af klager om diskrimination.

Retningslinierne finder anvendelse såvel i forbindelse med direkte som indirekte diskrimination samt chikane.

Den indirekte diskrimination dækker over diskriminationsfænomener som institutionel og strukturel diskrimination, hvor diskriminationen opstår som konsekvens af adfærd betinget af praksisser, rutiner, strukturer m.v.

Mangel på handicaptilgængelighed kan være diskriminerende, f.eks. hvis en borger begrænses i adgangen til tilbud, begrundet med manglende handicaptilgængelighed på det center, hvorfra tilbudet ydes.

På denne baggrund er der ovenfor indsat en kontaktperson, der kan vejlede om regler i forbindelse med handicaptilgængelighed, ligesom der til sidst i retningslinier er henvist til regler og vejledninger (jfr. bilag I).

Retningslinierne omfatter også multi-diskrimination, hvor diskriminationen kan henføres til to eller flere diskriminationsgrunde.

Dobbeltdiskrimination af kvinder på grund af manglende kønsligestilling er således udtrykkeligt nævnt som omfattet af forpligtelsen i ligebehandlingsdirektivet til at gennemføre ligebehandlingsprincippet.

Regelgrundlag

Behandling af sager om diskrimination i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen sker på baggrund af såvel national som international regulering, herunder EU-regler.

Til sidst i retningslinierne er foretaget en oplistning af regler, der sammen med retningslinierne finder anvendelse i forbindelse med behandling af sager om diskrimination. Listen er ikke udtømmende.

Lige og værdig behandling af alle borgere

Med udgangspunkt i forvaltningens serviceværdier er udgangspunktet, at der i særlig grad påhviler forvaltningen en forpligtelse til at sikre ligebehandling af borgere, og dermed også stræbe efter, at borgerne ikke får oplevelsen af, at deres krav på ligebehandling krænkes.

Der kan derfor undertiden være behov for at udvise særlig hensynsfuldhed om omtanke overfor f.eks. minoriteter.

I henhold til rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, har alle mennesker ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling, der således også er en universel ret.

God forvaltningsskik

Det følger af god forvaltningsskik, at en forvaltning skal være venlig og hensynsfuld over for borgere.

Som tommelfingerregel indebærer det, at man skal forsøge at sætte sig selv i borgerens sted og overveje, hvordan forvaltningens skridt kan opleves af borgeren.

Reglen indebærer også, at der dermed sættes grænser for medarbejderes opførsel over for borgere.

Udgået bestemmelse:

Bevisbyrde

Efter lov om etnisk ligebehandling § 7, gælder, at hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

Denne "formodningsregel" skal i forbindelse med retningslinierne gælde i forbindelse med enhver behandling af sager om diskrimination.

Behandling af sager om diskrimination

Indgivelse af klage

Klager, der ikke kan påklages til de almindelige klageinstanser (Beskæftigelsesankenævnet, Det Sociale Nævn samt Ankestyrelsen), skal behandles af den pågældende myndigheds ledelse.

Klage om diskrimination kan indgives til det center/kontor klagen vedrører, eller til direktion eller borgmester.

Klager over diskrimination kan også indgives til Københavns Kommunes Borgerrådgiver eller Folketingets Ombudsmand.

Leverandører, der udfører opgaver på vegne af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Vedrører klagen om diskrimination en leverandør, der udfører opgaver på vegne af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, kan klagen tilsvarende indgives til det center/kontor klagen vedrører, eller til direktion eller borgmester, når klagen vedrører diskrimination i forbindelse med behandling af den fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udlagte opgave.

Indgives en sådan klage til leverandøren, skal denne straks videresende klagen til det center, hvorunder borgeren hører.

Som eksempel på en leverandør, der udfører opgaver på vegne af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, kan nævnes Revacentret.

Ingen formkrav til klage

Der er ikke i forbindelse med klager om diskrimination krav om, at klagen skal opfylde bestemte formkrav.

En klage kan derfor indgives mundtligt eller skriftligt, herunder via værge eller partsrepræsentant.

Kvittering i forbindelse med skriftlige henvendelser

Modtages en henvendelse om diskrimination skriftligt, gælder forvaltningens Retningslinier om tilbagemeldingsgaranti.

Retningslinier om tilbagemeldingsgaranti gælder også i forbindelse med andre skriftlige henvendelser i forbindelse med sagens behandling.

Ansvarlig for behandling af klage

Modtages klagen af det center/kontor klagen vedrører, behandles klagen af det pågældende center/kontor.

Modtages klagen af et andet center/kontor, end det klagen vedrører, videresendes klagen hurtigst muligt til rette center/kontor, samtidig med at borgeren underrettes om, at klagen er videresendt til rette center/kontor.

Indgives klagen, der vedrører diskrimination i forbindelse med behandling af en fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udlagte opgave, til en leverandør, skal denne straks videresende klagen til det center, hvorunder borgeren hører. Det er herefter centret, der har ansvaret for behandlingen af klagen.

Modtages klagen af direktion eller borgmester eventuelt via Københavns Kommunes Borgerrådgiver eller Folketingets Ombudsmand, bestemmer direktionen eller borgmesteren, hvem der skal behandle klagen.

Når der nedenfor angives, at et center/kontor skal foretage bestemte handlinger gælder dette:

- når klagen er indgivet direkte til centret/kontoret, eller
- når klagen er indgivet til en leverandør, der udfører opgaver på vegne af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen eller
- når direktion eller borgmester i øvrigt har bestemt, at det skal være centret/kontoret, der skal behandle klagen.

Det center/kontor, som klagen vedrører, har dog altid mulighed for at tilbyde borgeren et afklarende møde eller et mæglingmøde, jfr. nærmere nedenfor.

Frist for behandling af klage

Sager om diskrimination skal behandles inden 4 uger fra modtagelse af henvendelsen.

Hvis centret/kontoret ikke inden fristen på 4 uger kan meddele borgeren en afgørelse på henvendelsen om diskrimination, f.eks. fordi der skal indhentes yderligere oplysninger, vurderinger eller lignende, skal klageren have besked herom, og om hvornår der kan forventes en afgørelse.

Klage forelægges ledelsen

En klage om diskrimination skal altid forelægges ledelsen eller en repræsentant for ledelsen.

Hermed sikres tillige, at centrets/kontorets ledelse er bekendt med om der er sager om diskrimination, og herunder om der er behov for at gennemføre særlige tiltag til sikring af ligebehandling m.v.

Undersøgelse af klagen

En klage om diskrimination skal altid indebære en konkret undersøgelse, herunder f.eks. ved besigtigelse (f.eks. i forbindelse med handicaptilgængelighed), indhentelse af udtalelse (f.eks. fra involverede medarbejdere) m.v.

Partshøring

Hvis en undersøgelse indebærer, at der kommer nye oplysninger frem, som det må antages, at borgeren ikke er bekendt med, og oplysningerne er til skade for borgeren i forbindelse med en afgørelse, partshøres borgeren om de nye oplysninger forinden, der træffes afgørelsen om klagen.

Partshøringen bør ske skriftligt og med et rimeligt varsel.

Uanset om en partshøring sker skriftligt eller mundtligt, kan borgeren selv vælge om den pågældende ønsker at besvare henvendelsen, og selv vælge om en besvarelse skal ske mundtligt eller skriftligt.

Klageren har derimod ikke krav på at udtale sig umiddelbart over for den eller de personer, der skal træffes afgørelsen

Møde med borgeren

Ønsker borgeren et møde med centret/kontoret om sin klage bør dette så vidt muligt imødekommes.

Finder centret/kontoret det i øvrigt mest hensigtsmæssigt, at der afholdes et møde med borgeren for at afklare konkrete forhold eller for at tilbyde mægling (jfr. nedenfor), retter centret/kontoret henvendelse til borgeren med tilbud om et møde.

I forbindelse med et møde med borgeren bør centrets/kontorets ledelse eller en repræsentant for denne deltage.

Optagelse af møde

Det sker, at en borger ønsker at optage møder mellem forvaltningen og pågældende selv på diktafon/båndoptager.

Folketingets Ombudsmand har i 2005 behandlet en klage over afslag på optagelse af møder mellem borger og myndighed. Det følger af ombudsmandens udtalelse:

- At med udgangspunkt i princippet om at offentlige myndigheder selv sætter rammerne for de møder, som myndigheden holder, har en borger ikke krav på at optage sine møder med forvaltningen,
- At der på den anden side ikke er noget til hinder for, at forvaltningen accepterer, at en borger optager møder mellem borgeren og forvaltningen, og
- At eventuelle begrænsninger i borgerens mulighed for at optage et møde skal fastsættes på et sagligt grundlag.

Der kan således være situationer, hvor det under hensyn til f.eks. borgerens personlige forhold vil være bedst stemmende med god forvaltningsskik at lade borgeren foretage lydoptagelser af samtaler med forvaltningen. Der kan f.eks. være tale om, at borgeren på grund af personlige forhold ikke i tilstrækkeligt omfang vil kunne forstå eller fastholde sagsgangen eller sagens indhold uden mulighed for at afholde og optage samtaler med forvaltningen.

På denne baggrund bør der ved et eventuelt afslag på at lade borgeren foretage lydoptagelser foretages en konkret vurdering i forhold til borgerens personlige forhold. Afgørelser om lydoptagelser af samtaler med forvaltningen, skal ske i overensstemmelse med ombudsmandens udtalelse.

Bisidder og repræsentation

Forinden et møde afholdes med borgeren vejledes denne om ret til bisidder og repræsentation, jfr. forvaltningslovens § 8.

Det bemærkes i denne forbindelse, at den, der er part i en afgørelsessag og i almindelighed også andre sager – f.eks. sager om faktisk forvaltningsvirksomhed, har ret til at lade sig repræsentere af andre under forvaltningens behandling af sagen, medmindre særlige hensyn til offentlige eller private interesser afgørende taler herimod.

Det er borgeren, der vælger, hvem han eller hun ønsker som bisidder. Det kan f.eks. være advokat, socialrådgiver, ægtefælle, samlever, en bekendt eller en juridisk person, f.eks. forening eller interesseorganisation.

Da den, der repræsenterer en anden, i visse tilfælde kan pådrage sig f.eks. et erstatningsansvar, vil det dog normalt kunne kræves, at den, der repræsenterer en part, er myndig.

På den anden side vil der normalt ikke være noget til hinder for, at mindreårige, der har den

fornødne modenhed, bistår en part, f.eks. at et barn bistår sine forældre som tolk. Forvaltningen skal dog være opmærksom på at børn og unge ikke anvendes som tolk, repræsentanter eller bisiddere i sager eller sagsforhold, der kan virke belastende for barnet eller den unge under hensyn til vedkommendes alder og forholdets karakter. Børn og unge bør således ikke virke som tolk i forbindelse med sager om familiens væsentlige sociale problemer.

Ønsker forældrene børnenes tilstedeværelse, skal forvaltningen være varsom med at nægte dette, og i stedet sørge for, at barnet ikke får nogen aktiv rolle som tolk, f.eks. ved at sørge for, at der er tilstrækkelig professionel bistand til rådighed.

Hvis vejledning om bisidder og repræsentation er givet mundtligt, foretages der notat om den gennemførte vejledning.

Hvis vejledning om bisidder og repræsentation er givet skriftligt, lægges kopi af den pågældende skrivelse på borgerens bilagssag.

Hvis det drejer sig om en ansættelsessag, lægges notat eller kopi af skrivelse på ansættelsessagen.

Hvis det drejer sig om en medarbejder, der har klaget over diskrimination, lægges notat eller kopi af skrivelse på den pågældende medarbejders personalesag.

Tolk

Inden der afholdes et møde med borgeren, træffes der beslutning om, hvorvidt mødet skal gennemføres med tolk.

Det må således antages at følge af bestemmelsen i forvaltningslovens § 7, stk. 1, om vejledningspligten og den almindelige forvaltningsretlige grundsætning om forvaltningens undersøgelsespligt, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i almindelighed må sikre sig, at forvaltningen er i stand til at forstå og blive forstået af udlændinge, der retter henvendelse til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen om sager, der skal behandles af forvaltningen. Efter omstændighederne må Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen således om fornødent stille tolke- og oversættelsesbistand til rådighed for den pågældende og betale herfor.

Det skal i denne forbindelse præciseres, at vederlagsfri tolkebistand kan være relevant såvel i forbindelse med udlændinge som personer med et handicap, f.eks. et høre-, syns- eller talehandicap.

Hvis en borger – uden hensyn til om forvaltningen møder med tolk eller ej - i forbindelse med mødet også anvender egen tolk, er det væsentligt, at der gøres notat herom, herunder så vidt muligt også med oplysning om, hvem den pågældende er. Hvis borgeren også gør brug af egen tolk, må eventuelle uoverensstemmelser mellem denne og forvaltningens tolk med hensyn til udtalelser fra borgeren afklares i forbindelse med mødet, og i mangel af løsning må der foretages notat herom.

Mægling

I visse sager kan det være hensigtsmæssigt at tilbyde borgeren mægling.

Mægling bør ske ved et møde med borgeren, hvor centrets/kontorets ledelse eller en repræsentant for denne også er til stede.

Et mæglingsmøde kan f.eks. være relevant i forbindelse med at afklare misforståelser, der er opstået mellem borger og en sagsbehandler.

Er det ikke muligt at opnå et mæglingsresultat, og borgeren som følge deraf f.eks. ønsker at skifte sagsbehandler, bør dette så vidt muligt imødekommes.

Retningslinier som angivet ovenfor i forbindelse med møder med borgeren om lydoptagelser,

bisidder og repræsentation samt tolk finder tilsvarende anvendelse i forbindelse med mæglingssmøder med borgeren.

Afgørelse af klage om diskrimination

Når klagen er undersøgt (og partshøring foretaget, hvor dette skal ske), og der eventuelt er afholdt mæglingssmøde, hvor det ikke har været muligt at opnå et mæglingresultat, træffer centret/kontoret afgørelse om klagen.

Afgørelsen meddeles borgeren skriftligt.

Hvis der ikke gives borgeren fuldt medhold, bør der vejledes om, at borgeren kan klage over afgørelsen til beskæftigelses- og integrationsborgmesteren.

Når der skønnes at være behov for det vejledes tillige om, at borgeren også kan anmode Københavns Kommunes Borgerrådgiver om at se på sagen om diskrimination.

I denne sammenhæng henledes opmærksomheden på, at Borgerrådgiveren normalt ikke behandler klager, hvis der er gået mere end 1 år efter, at forholdet er begået.

Registrering af sager om diskrimination

Indberetning til Ledelsessekretariatet

I sager om diskrimination, hvor der meddeles klageren en skriftlig afgørelse, jfr. ovenfor, skal der i umiddelbar forlængelse heraf tillige ske indberetning til Ledelsessekretariatet.

I andre sager om diskrimination, hvor sagen har kunnet løses i mindelighed, f.eks. i forbindelse med et mæglingssmøde, sker der således ikke indberetning til Ledelsessekretariatet, idet det er forudsat, at sagen her snarere er begrundet i misforståelser eller lignende, der har kunnet løses ved vejledning og rådgivning.

Indberetning af sager om diskrimination sker ved fremsendelse af den skriftlige afgørelse til Ledelsessekretariatet – typisk via Outlook.

I det omfang, hvor det ikke allerede fremgår af den skriftlige afgørelse, skal der ved indberetningen tillige oplyses følgende:

- eDoc sagsnummer (hvis sagen er oprettet i eDoc)
- Klagers personnummer, navn og adresse
- Hvilket center, der har behandlet klagen
- Hvornår klagen er indgivet
- Hvad der er klaget over
- Hvornår afgørelse er meddelt
- Hvorvidt, der ikke er givet medhold, eller hvorvidt der er givet helt eller delvist medhold

Ledelsessekretariatet registrerer herefter de modtagne sager om diskrimination til statistik.

Orientering til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget om sager om diskrimination

Ledelsessekretariatet orienterer Beskæftigelses- og Integrationsudvalget kvartalsvis om omfanget af formalitetsklager. Når der har været sager om diskrimination, skal dette være særligt fremhævet, f.eks. ved en overskrift:

- Sager om diskrimination

Der bør som minimum fremgå antallet af sager om diskrimination samt opdelt efter følgende retningslinier:

- race
- hudfarve
- religion
- politisk anskuelse
- seksuel orientering

- alder
- køn
- handicap
- national, social eller etnisk oprindelse

Bilag I: Konkrete regler

Køn

Dansk lovgivning

- Lov om ligestilling af kvinder og mænd (Ligestillingsloven) (Lovbekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004)
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (Ligebehandlingsloven) (Lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002)
- Lov om lige løn til mænd og kvinder (Ligelønslovens) (Lovbekendtgørelse nr. 756 af 21. august 2003)
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger (Lovbekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001)
- Lov om børnepasningsorlov (Lovbekendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004)
- Lov om ændring af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og andre love (Bemyndigelse til socialministeren til at fastsætte regler om anvisning af statsrefusion og statstilskud, regnskabsaflæggelse og revision) (Lov nr. 1380 af 20. december 2004)
- Bekendtgørelse om forretningsordenen for Ligestillingsnævnet (Bekendtgørelse nr. 595 af 22. juni 2001)
- Bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling (Bekendtgørelse nr. 233 af 29. marts 2004)
- Vejledning om initiativer til fremme af ligestilling (Vejledning nr. 30 af 30. marts 2004)
- Vejledning om kommuner og amtskommuners redegørelser for ligestilling (Vejledning nr. 9844 af 22. maj 2003)

International lovgivning

EU-direktiver

- Ligelønsdirektivet
Rådets direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om ligeløn til mænd og kvinder. Rådets direktiv af 10. februar 1975 (75/117/EF).
- Rammedirektiv om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv
Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

Rådets direktiv af 27. november 2000 (2000/78/EF).

- **Ligebehandlingsdirektivet**
Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.
Rådets direktiv af 9. februar 1976 (76/207/EF).
- **Rammedirektivet om ligebehandling med hensyn til social sikring**
Rådets direktiv om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring.
Rådets direktiv af 19. december 1978 (79/7/EF).
- **Pensionsdirektivet**
Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.
Rådets direktiv af 20. december 1996 og af 24. juli 1986 (96/97/EF om ændring af 86/378/EF).
- **Direktiv om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv, herunder i landbrugserhverv, samt om beskyttelse af kvinder i selvstændige erhverv i forbindelse med graviditet og barsel.**
Rådets direktiv af 11. december 1986 (86/613/EF).
- **Graviditetsdirektivet**
Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.
Rådets direktiv af 19. oktober 1992 (92/85/EF tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EF).
- **Forældreorlovsdirektivet**
Rådets direktiv om gennemførelse af rammeaftale vedr. forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.
Rådets direktiv af 3. juni 1996 (96/34/EF).
- **Bevisbyrdedirektivet**
Rådets direktiv om bevisbyrde i forbindelse med forskelsbehandling på grund af køn samt udvidelse af direktivet til også at omfatte Det Forenede Kongerige.
Rådets direktiv af 20. januar 1998 (97/80/EF og 98/52/EF).

FN konvention

- CEDAW-konventionen
FN's konvention om afskaffelse af al diskriminering af kvinder.
Vedttaget 18. december 1979

Etnicitet

Dansk lovgivning

- Lov om etnisk ligebehandling
(Lov nr. 374 af 28. maj 2003)
- Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.
(Lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005)
- Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.
(Lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987)
- Straffelovens § 266 b - forbud mod racistiske ytringer

International lovgivning

- Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse
- FN's Internationale Konvention om Afskaffelse af Enhver Form for Racediskrimination

Handicaptilgængelighed

Statens Byggeforskningsinstitut har i forbindelse med bygningsindretning udarbejdet en række vejledninger, der er tilgængelige på instituttets hjemmeside (www.sbi.dk).

Herudover findes der regler i bl.a. byggeloven og bygningsreglementet fra 1995.”

RETSKILDER OG ØVRIGT BEDØMMELSESGRUNDLAG

Lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Kapitel I

Lovens anvendelsesområde

§ 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.

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.

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.

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, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

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.

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

Stk. 7. Loven finder ikke anvendelse, hvis et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag I til loven optrykte direktiv nr. 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

§ 1 a. Forsvarsministeren kan efter høring af de berørte organisationer undtage væbnede styrker i aktiv tjeneste fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap i denne lov.

Kapitel 2

Forbud mod forskelsbehandling

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

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

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

§ 2 a. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

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

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

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

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.

§ 4. 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.

§ 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse 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 heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i l. pkt. nævnte kendetegn.

§ 5 a. Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af et af de i § 1, stk. 1, omfattede kriterier inden for de i §§ 2-5 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Uanset § 2, stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år.

§ 5 b. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Kapitel 3

Undtagelser

§ 6. 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.

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.

§ 6 a. Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.

Kapitel 4

Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.

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

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.

§ 7 a. 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.

§ 8. Overtrædelse af § 5 straffes med bøde.

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

kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

§ 8 a. Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse efter denne lov og over overtrædelse af forbuddet i § 7, stk. 2, mod repressalier som følge af krav om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse behandles af Institut for Menneskerettigheder efter reglerne i kapitel 4 i lov nr. 374 af 28. maj 2003 om etnisk ligebehandling.

Stk. 2. Institut for Menneskerettigheder kan endvidere efter reglerne i kapitel 4 i lov om etnisk ligebehandling behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse som efter denne lov, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Kapitel 5

Ikrafttræden og forhold til anden lovgivning m.v.

§ 9. § 4 finder ikke anvendelse, i det omfang andet følger af særlig lovgivning.

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.

Stk. 3. Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.

Stk. 4. Med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere er forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lovens §§ 2-5 ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til beskæftigelse ved lov eller i medfør af lov.

§ 10. Loven træder i kraft den 1. juli 1996.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov om forbud mod forskelsbehandling pga. race mv. (lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987)

§ 1. Den, som inden for erhvervsmæssig eller almennyttig virksomhed på grund af en persons race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering nægter at betjene den pågældende på samme vilkår som andre, straffes med bøde, hæfte eller fængsel indtil 6 måneder.

Stk. 2. På samme måde straffes den, som af nogen af de i stk. 1 nævnte grunde nægter at give en person adgang på samme vilkår som andre til sted, forestilling, udstilling, sammenkomst eller lignende, der er åben for almenheden.

§ 2. Loven omfatter ikke uagtsomt forhold.

§ 3. Er en af de i § 1 nævnte overtrædelser begået af et aktieselskab, andelsselskab eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar.

§ 4. Sager om overtrædelse af denne lov behandles som politisager.

§ 5. Loven træder i kraft den 1. august 1971.

§ 6. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men kan ved kgl. anordning sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige færøske og grønlandske forhold tilsiger.

Lov nr. 357 af 3. juni 1987 (Forbud mod diskrimination på grund af seksuel orientering) indeholder bl.a. følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft den 1. juli 1987.

Straffelovens § 266b (lovbekendtgørelse nr 1260 af 23. oktober 2007)

§ 266 b. Den, der offentligt eller med forsæt til udbredelse i en videre kreds fremsætter udtalelse eller anden meddelelse, ved hvilken en gruppe af personer trues, forhånes eller nedværdiges på grund af sin race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

Stk. 2. Ved straffens udmåling skal det betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at forholdet har karakter af propagandavirksomhed.

Lov om etnisk ligebehandling (lov nr. 374 af 28. maj 2003)

Kapitel I

Formål m.v.

Formål og anvendelsesområde

§ 1. Loven har til formål at forhindre forskelsbehandling og at fremme ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

§ 2. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder for al offentlig og privat virksomhed, for så vidt angår social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, sociale goder, uddannelse samt adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, herunder bolig, der er tilgængelige for offentligheden. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder endvidere for medlemskab af og deltagelse i en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, samt de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Stk. 2. Denne lov finder ikke anvendelse på områder, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Stk. 3. Loven gælder ikke for udøvelse af aktiviteter af rent privat karakter.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse

§ 3. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af vedkommendes eller en tredjemands race eller etniske oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse 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.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en optræden i relation til race eller etnisk oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

§ 4. Loven er ikke til hinder for, at specifikke foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til race eller etnisk oprindelse, opretholdes eller vedtages.

Stk. 2. Specifikke foranstaltninger, der iværksættes i henhold til stk. 1, kan alene opretholdes, indtil formålet med dem er opfyldt.

Kapitel 2

Ugyldighed m.v.

§ 5. Bestemmelser, der strider mod § 3, og som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter, virksomheders interne reglementer og vedtægter for foreninger og fonde m.v., er ugyldige.

§ 6. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for den, der udsættes for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

Kapitel 3

Bevisbyrde

§ 7. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 3, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

Repressalier

§ 8. Ingen må udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger som reaktion på en klage eller nogen form for retsforfølgning, der iværksættes med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Godtgørelse

§ 9. Personer, der er krænket ved overtrædelse af §§ 3 og 8, kan tilkendes en godtgørelse for ikkeøkonomisk skade.

Kapitel 4

Institut for Menneskerettigheder

§ 10. Institut for Menneskerettigheder har til opgave at fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Stk. 2. Institut for Menneskerettigheder kan behandle klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, jf. § 3, og over overtrædelse af forbuddet mod repressalier, jf. § 8, og give udtryk for sin opfattelse af, om der er sket en overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse eller forbuddet mod repressalier. Institut for Menneskerettigheders udtalelser efter denne lov kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 3. Institut for Menneskerettigheder kan henstille, at der i sager efter stk. 2, hvor instituttet finder, at der er sket en overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse eller af forbuddet mod repressalier, meddeles fri proces til klagerne, der opfylder betingelserne i retsplejelovens § 330, stk. 1, nr. 2.

Stk. 4. Institut for Menneskerettigheder afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

Kapitel 5

Ikrafttrædelsesbestemmelser m.v.

§ 11. Loven træder i kraft den 1. juli 2003.

§ 12. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige grønlandske og færøske forhold tilsiger.

HÅNDTERING AF SAGER OM DISKRIMINATION

ENDELIG RAPPORT

Redaktion

Borgerrådgiveren

Kontakt

Københavns Kommune
Vester Voldgade 2A
1552 København V

Foto

Borgerrådgiveren

Tryk

Oplag

ISBN

Udgiver

Borgerrådgiveren

KØBENHAVNS KOMMUNE

Borgerrådgiveren

Vester Voldgade 2A

1552 København V

Telefon: 33 66 14 00

Telefax: 33 66 13 90

E-mail: borgerraadgiveren@kk.dk

www.borgerraadgiver.kk.dk