

RETNINGSLINJER FOR MANDLIGE PÆDAGOGER I STRID MED LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Ligebehandlingsnævnet tog for nylig stilling til, om en daginstitutionens retningslinjer, hvorefter mandlige pædagoger ikke måtte hjælpe børn i forbindelse med toiletbesøg, ble- og tøjskiftning, udgjorde forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven.

I den konkrete sag havde en daginstitution tilbage i 2011 i tæt samarbejde med forældre og medarbejdere indført retningslinjer om de mandlige medarbejders opgaver i forbindelse med toiletbesøg, tøj- og bleskiftning. På institutionens hjemmeside fremgik retningslinjerne med følgende tekst:

"I børnehaven er det udelukkende de kvindelige ansatte, der hjælper børnene ved toiletbesøg, ble- og tøjskiftning".

Baggrunden for retningslinjerne var, at der gennem årene havde været flere mandlige medarbejdere, som havde været beskyldt for pædofili og overgreb mod børn i institutionen. Beskyldningerne havde ikke ført til sigtelser mod de mandlige medarbejdere, men havde resulteret i, at de mandlige medarbejdere, som havde været udsat for beskyldninger, havde opsagt deres job. De tilbageblevne mandlige medarbejdere følte sig generelt usikre og var wbange for selv at blive ramt af de ødelæggende beskyldninger.

INSTITUTIONENS RETNINGSLINJER UDGJORDE DIREKTE FORSKELSBEHANDLING

Ligebehandlingsnævnet udtalte i sagen, at retningslinjerne om toiletbesøg, ble- og tøjskiftning havde konsekvenser for de mandlige medarbejders mulighed for at udføre deres arbejde på lige fod med de kvindelige kolleger og kunne efter deres karakter og indhold have betydning bl.a. for de mandlige pædagogers mulighed for at opnå beskæftigelse i institutionen.

Det var derfor ikke overraskende, at Ligebehandlingsnævnet fandt, at de mandlige medarbejdere var blevet udsat for direkte forskelsbehandling, da de blev behandlet ringere end deres kvindelige kolleger.

Det forhold, at de mandlige pædagoger ifølge institutionen selv ønskede retningslinjerne, kunne ikke tillægges betydning, da Ligebehandlingsloven ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for medarbejderne.

VÆR PÅPASSELIG

Afgørelsen fra Ligebehandlingsnævnet illustrerer, at arbejdsgivere skal være påpasselige, når de eksempelvis udarbejder retningslinjer i et forsøg på at undgå mistanke og beskyldninger mod mandlige medarbejdere for overgreb mod institutionens børn.

Selvom retningslinjer, som i dette tilfælde, kan være et fælles ønske fra forældre, ledelse og medarbejdere, må der ikke fastsættes retningslinjer, der medfører forskelsbehandling af medarbejderne – heller ikke selvom medarbejderne er enige i beslutningen – da ligebehandlingsloven ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for medarbejderne ■



Marianne Lage
Advokat, partner
mla@horten.dk



Maria Schmiegelow
Advokat
msc@horten.dk



Michelle Seidelin
Advokatfuldmægtig
mse@horten.dk

DIREKTE OG INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING

Det følger af ligebehandlingsloven, at mænd og kvinder skal behandles lige i relation til arbejdsvilkår.

Der skelnes i den forbindelse mellem to former for forskelsbehandling:

- Direkte forskelsbehandling: Hvis en person på grund af sit køn behandles ringere, end en person af modsatte køn ville være blevet behandlet i en tilsvarende situation.

- Indirekte forskelsbehandling: Når et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.