

give nævnet en egentlig kompetence til at udtale sig i konkrete sager.

Bemærkninger til forslaget enkelte punkter

Ad nr. 1

Det søges givet en definition af begrebet ligebehandling af etniske mindretal. Det præciseres, at den kommende lov – svarende til ligebehandlingsloven mellem mænd og kvinder – også skal omhandle indirekte diskrimination. Som et eksempel på indirekte diskrimination kan nævnes en sag afgjort ved EF-Domstolen, hvor en deltidsansat kvinde fik medhold over for Bilka i spørgsmålet om, hvorvidt der var tale om indirekte diskrimination ved indgåelse af en aftale om pension til fuldtidsansatte og ikke til deltidsansatte. Domstolen konstaterede, at de fleste deltidsansatte var kvinder. Der var derfor tale om indirekte diskrimination.

I sager om diskrimination af etniske mindretal er der netop tale om denne indirekte og uudtalte form.

Der åbnes samtidig op for muligheden for en positiv særbehandling af etniske mindretal. Denne mulig-

hed er udformet, så der er tale om konkrete foranstaltninger. Denne form er valgt for at forhindre, at loven får det modsatte resultat, som mange indvandrere og flygtninge frygter. Positiv særbehandling, som ikke virker umiddelbart forståelig for alle, kan give misundelse og virke modsat.

Ad nr. 4-6

Det materielle indhold af arbejdsgivers forpligtelse fastsættes i disse punkter.

Særligt nr. 4 og dermed den retspraksis, der følger af de tilsvarende bestemmelser i ligebehandlingsloven mellem mænd og kvinder, vil være vigtig for det punkts bestemmelses omfang. Ifølge sædvanlig forståelse af denne bestemmelse er det arbejdsgivere, som skal sikre et klima på arbejdspladsen, som forhindrer seksuel chikane. Tilsvarende vil denne bestemmelse være vigtig for den skjulte racistiske chikane.

Om de øvrige punkter henvises der til de overvejelser, der har ligget til grund for de tilsvarende bestemmelser i ligebehandlingsloven mellem mænd og kvinder.