

Vurdering af konsekvenser af lovforslag

	Positive konsekvenser/mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	ingen	ingen
Miljømæssige konsekvenser	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	ingen	ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Efter den gældende ligebehandlingslov (og ligebehandlingsdirektivet), må der ikke finde direkte eller *indirekte* forskelsbehandling sted. Der er ikke i loven (eller direktivet) en nærmere definition af begrebet indirekte forskelsbehandling.

Bevisbyrdedirektivet indeholder i artikel 2, stk. 2, en definition af indirekte forskelsbehandling, som i vidt omfang bygger på EF-Domstolens praksis. Derfor skal der i forbindelse med gennemførelsen af bevisbyrdedirektivet også ske en fastlæggelse af begrebet i den danske lovgivning.

Det foreslås, at der i ligebehandlingslovens § 1 indsettes en definition af indirekte forskelsbehandling. Indirekte forskelsbehandling foreligger herefter, når en tilsyneladende neutral bestemmelse eller betingelse i praksis får en uforholdsmæssig stor indvirkning på et væsentligt større antal personer af det ene køn, og når den ikke er tilstrækkelig objektivt begrundet i hensyn til arbejdets udførelse til, at dette er berettiget. En tilsyneladende neutral betingelse kan fx være anciennitetskrav, som nemmere opfyldes af det ene køn.

I en sag om indirekte forskelsbehandling er arbejdsgiverens motiv irrelevant. Det afgørende er, at de kriterier, arbejdsgiveren anvender, under de givne forhold har en kønsskæv effekt. Forbudet mod indirekte

forskelsbehandling betyder ikke, at det generelt er forbudt at anvende kriterier med kønsskæv effekt, men sådanne kriterier skal kunne begrundes sagligt af arbejdsgiveren, det skal være nødvendigt at anvende dem for at nå det saglige formål, og midlet må ikke være uforholdsmæssigt indgribende i forhold til målet.

EF-Domstolen har behandlet et betydeligt antal sager, hvor indirekte diskrimination defineres og forbydes. De følgende tre omtalte sager er karakteristiske ved, at de både omhandler problemstillingen om bevisbyrde og indirekte forskelsbehandling.

I Seymour-Smith-sagen fra 1999 udtaler domstolen, at det må konstateres, om tilgængelige statistikker angiver, at en betragtelig mindre procentdel af kvinder end mænd er i stand til at leve op til de krævede to års beskæftigelse. Denne situation ville være tegn på tilsyneladende forskelsbehandling, medmindre den omstridte regel skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Både Enderby-sagen fra 1999 og Jørgensen-sagen fra april 2000 lægger vægt på, at der kun er tale om tilsyneladende indirekte forskelsbehandling, såfremt de oplysninger, der kendetegner den pågældende situation, er pålidelige, dvs. at de omfatter et tilstrækkeligt antal personer, ikke er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder og generelt set viser sig at være væsentlige.