

»Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.«

2. I § 1 indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.«

Stk. 2-4 bliver herefter stk. 3-5.

3. § 3, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.«

4. § 6, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænk, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænk.«

### § 3

I lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepansningsorlov foretages følgende ændring:

1. I § 4 indsættes som *stk. 12*:

»Stk. 12. Sker der afskedigelse af en lønmodtager, der har udnyttet retten til orlov, på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet end i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, jf. stk. 8, og påviser lønmodtageren faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er begrundet i forhold omfattet af stk. 7, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.«

### § 4

I lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd foretages følgende ændringer:

1. § 2, *stk. 1*, affattes således:

»Enhver arbejdsgiver, myndighed eller organisation skal behandle kvinder og mænd lige inden for offentlig forvaltning og erhvervsmæssig og almen virksomhed.«

2. Efter § 2 indsættes i *kapitel 2*:

»2 a. Hvis en person, der anser sig for krænk, jf. § 2, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænk.«

*Stk. 2.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.«

### § 5

I lov nr. 134 af 25. februar 1998 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, som ændret ved § 28 i lov nr. 388 af 30. maj 2000, foretages følgende ændringer:

1. I § 7 indsættes efter »gøres«: »direkte eller indirekte«.

2. I § 7 indsættes som *stk. 2*:

»Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.«

3. Overskriften til *kapitel 4* affattes således:

»Sanktioner, bevisbedømmelse og håndhævelse«.

4. I § 9 indsættes som *stk. 2*:

»Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænk, jf. §§ 7 og 8, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehand-