

## Bemærkninger til lovforslaget

### *Almindelige bemærkninger*

#### *1. Indledning*

Med lovforslaget foreslås indsættelse af diskriminationskriteriet »tro« i forskelsbehandlingsloven, lovfæstelse af definitionen af forskelsbehandling og af proportionalitetsprincippet, indførelse af delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling samt en beskyttelse mod repressalier.

Lovforslaget er identisk med L 152, der blev fremsat i folketingssamlingen 2002/2003, men som ikke blev vedtaget.

#### *2. Baggrund for lovforslaget*

Forslaget gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (direktivet om etnisk ligebehandling) og dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet). Begge direktiver blev vedtaget som led i Europa-Kommissionens antidiskriminationspakke, der blev fremsat den 25. november 1999 med hjemmel i EF-traktatens artikel 13, hvorefter der kan træffes hensigtsmæssige foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

#### *2.1 Direktivet om etnisk ligebehandling*

Direktivet om etnisk ligebehandling har et bredt sagligt anvendelsesområde og gennemfører ligebehandlingsprincippet for så vidt angår race og etnisk oprindelse på en række samfundsområder, herunder også arbejdsmarkedet. Direktivet har til formål at fastlægge en ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse med henblik på iværksættelse af princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, og indeholder regler om ligebehandling på en række samfundsområder, bl.a. med hensyn til vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse og med

hensyn til beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår, samt om og under hvilke betingelser, der kan ske undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling i forbindelse med bestemte erhvervsaktiviteter. Direktivet indeholder endvidere en definition af forskelsbehandlingsbegrebet, fastsættelse af bevisbyrderegler, og regler om beskyttelse mod repressalier, hvis en person klager med det formål, at sikre at princippet om ligebehandling overholdes. Direktivet er et minimumsdirektiv og berører ikke medlemsstaternes adgang til at indføre bestemmelser, der er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling. Direktivet berettiger ikke til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau overfor forskelsbehandling i medlemsstaterne.

Den del af direktivet, der vedrører arbejdsmarkedet, foreslås gennemført i dansk ret gennem denne lovændring. Implementeringsfristen udløb den 19. juli 2003.

#### *2.2. Beskæftigelsesdirektivet*

Beskæftigelsesdirektivet vedrører kriterierne religion, tro, alder, handicap og seksuel orientering og relaterer sig alene til arbejdsmarkedet. Det saglige anvendelsesområde svarer med en enkelt tilføjelse (medlemskab af og deltagelse i en arbejdsgiver- eller arbejdstagerorganisation) til anvendelsesområdet for forskelsbehandlingsloven, og gælder med hensyn til vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervs-mæssig videreuddannelse og omskoling, med hensyn til beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår, og med hensyn til medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation. Direktivet fastsætter endvidere regler om, hvornår og under hvilke betingelser der kan ske undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling i forbindelse med udøvelse af bestemte erhvervsaktiviteter.

Kredsen af diskriminationskriterier er bredere end forskelsbehandlingslovens, idet loven ikke i dag beskytter mod forskelsbehandling på grund af tro, alder eller handicap. Forskelsbehandlingsloven beskytter derimod, ud over de af direktivet dækkede diskriminationskriterier, også mod forskelsbehandling på