

lation til personens race eller etniske oprindelse. Eksempler herpå kunne være sprog eller gestus.

Den pågældende adfærd skal desuden finde sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende klima m.v. for den pågældende. Dette indebærer, at såvel den tilsigtede chikane (dvs. den chikane, som finder sted med det formål at krænke en persons værdighed) som den utilsigtede chikane (dvs. den uagtsomme chikane, som ikke finder sted med det formål at krænke en persons værdighed, men imidlertid har den virkning at krænke en persons værdighed), er omfattet af forbudet mod chikane.

Det er ikke muligt at begrunde udøvelse af chikane med varetagelsen af i øvrigt saglige hensyn.

Til stk. 5.

Med bestemmelsen fastsættes, at en instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af fx race eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling, som defineret i § 2, stk. 1. Bestemmelsen har til formål at sikre gennemførelsen af direktivernes artikel 2, stk. 2, nr. 4.

For at der kan foreligge en instruktion kræves, at den person, der afgiver instruktionen, har instruktionsbeføjelse eller tilsynsret over for den person, der modtager instruktionen, således at der består et over- og underordningsforhold. Indenfor forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde vil det således være arbejdsgiveren, der har denne instruktionsbeføjelse overfor sine ansatte.

Derimod vil en opfordring til at forskelsbehandle på grund af et af de i § 1, stk. 1, omhandlede kriterier i situationer, hvor der ikke foreligger en instruktionsbeføjelse, ikke være omfattet af forbudet. Eksempelvis vil det forhold, at en arbejdstager opfordrer en anden arbejdstager til at forskelsbehandle, ikke være omfattet af forbudet, idet der ikke består det nødvendige instruktionsforhold mellem disse parter.

Der er tale om en præcisering af forskelsbehandlingsbegrebet, idet de fleste situationer formentlig allerede i dag vil være omfattet af forskelsbehandlingslovens forbud mod at forskelsbehandle på grund af et af de i § 1, stk. 1, dækkede kriterier.

Til nr. 4

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede ændring under pkt. 12 til ny § 7 a, hvor der indføres delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling efter §§ 2-4.

Til nr. 5

Det følger af direktivernes artikel 3 (d), at de finder anvendelse på medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation samt de fordele sådanne organisationer giver medlemmerne. Det er derfor nødvendigt til opfyldelse af direktivernes krav, at fastsætte en bestemmelse herom. Der er tale om en udvidelse af forskelsbehandlingslovens saglige anvendelsesområde.

Til nr. 6

Forslaget er en konsekvens af indsættelsen af kriteriet »tro« i § 1.

Til nr. 7

Forslaget er en konsekvens af indsættelsen af kriteriet »tro« i § 1.

Til nr. 8

Som nævnt under nr. 4 følger det af direktivernes artikel 3(d), at forbudet mod forskelsbehandling også skal gælde de fordele som arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer giver deres medlemmer. Det følger endvidere af direktivet om etnisk ligebehandlings artikel 14(b) og beskæftigelsesdirektivets artikel 16(b), at alle bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, og som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter og overenskomster, virksomheders interne regler, regler for selvstændige erhverv, eller vedtægter for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

Forslaget skal sikre en opfyldelse af disse bestemmelser i direktivet for så vidt angår forholdene på arbejdsmarkedet.

De foreslåede bestemmelser svarer til § 11 og § 12 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov.

Til § 5 a, stk. 2

Den tilsvarende bestemmelse i ligebehandlingsloven § 11, stk. 2, blev indsat som følge af en af Europa-Kommissionen indledt traktatkrænkelingsprocedure i 1980 om gennemførelsen af ligebehandlingsdirektivet. Forslaget indebærer, at fx bestemmelser i en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på forskellige arbejdspladser og hos forskellige arbejdsgivere, og som kan medføre, forskelsbehandling af lønmodtagere - der er omfattet af overenskomsten - på grund af et af de i § 1 omfattede diskriminationskriterier, vil være ugyldige. Forslaget betyder, at ansatte på en virksomhed, der hovedsagligt beskæftiger ansatte af fx anden etnisk baggrund eller religiøst tilhørsforhold