

Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overens-

komstansatte, Advokatrådet, Personalestyrelsen, Dommerforeningen, Dansk Kvindesamfund, Foreningen af Aktive Kvinder, Institut for Menneskerettigheder, Kvinderådet samt Maskulint Forum.

Sammenfatning af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser	Negative konsekvenser
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Loven implementerer Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EF-Tidende 2002, L 269, s. 15) om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, samt dele af Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996, L 145, s. 4).	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Med forslaget ændres lovens note, således at det fremgår, at loven indeholder bestemmelser, der gennemfører ligebehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EØF - EF-Tidende nr. L 039 af 14/02/1976, s. 0040-0042), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EF-Tidende 2002, L 269, s. 15). Endvidere fremgår det uændret af noten, at loven også indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996, L 145, s. 4).

Til nr. 2

Der foreslås en titel til det eksisterende kapitel 1 i loven i lighed med kapitel 1 i forskelsbehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Til nr. 3

Efter den gældende ligebehandlingslov og ligebehandlingsdirektivet må der ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted. Loven har dog hidtil alene indeholdt en definition af indirekte forskelsbehandling, jf. lovens § 1, stk. 2. Derimod indeholder både direktivet om etnisk ligebehandling (direktiv 2000/43/EF) og beskæftigelsesdirektivet (direktiv 2000/78/EF) i artikel 2, stk. 2, en definition af direkte forskelsbehandling og chikane. Ligebehandlingsdirektivets nye definitioner af henholdsvis direkte og indirekte forskelsbehandling samt lovfæstelsen af, at forskelsbehandling også omfatter chikane, sexchikane og instruktioner om forskelsbehandling, medvirker dermed til at skabe sammenhæng mellem de to regelsæts definitioner, jf. § 1 i forskelsbehandlingsloven (lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005).

Definitionen af direkte forskelsbehandling, som foreslås i stk. 2, svarer til definitionen i § 1, stk. 2 i forskelsbehandlingsloven. Efter definitionen skal den nærmere vurdering af, om der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn, ske ved, at personen, der føler sig krænket, skal sammenlignes med, hvordan en person af andet køn bliver eller ville blive be-