

Modtaget via elektronisk post. Der tages forbehold for evt. fejl

Europaudvalget
(Alm. del - bilag 673)
arbejds- og socialministerråd
(Offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg og deres
stedfortrædere

BilagJournalnummer	Kontor	
1 400.C.2-0	EU-sekr.	3. marts 2000

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Arbejdsministeriets grundnotat vedrørende forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, KOM (1999) 566 endelig udgave.

Arbejdsministeriet

Dato: 29. februar 2000

løbenr: AM0098

Grundnotat om Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse

KOM (1999)566 endelig udgave.

Resume

Forslaget har hjemmel i EF-Traktatens artikel 13 og kan således vedtages med enstemmighed i Rådet, efter høring af Europa-Parlamentet. Hensigten med forslaget til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse er at iværksætte princippet om ligebehandling af personer i EU uanset race eller etnisk oprindelse. Man lægger op til stort set det samme som i Arbejdsmarkedsdirektivet . Der er dog et bredere anvendelsesområde, idet nærværende forslag dækker adgang til beskæftigelse og erhverv, selvstændig erhverv, herunder forfremmelse, erhvervsuddannelse, ansættelsesvilkår, medlemskab af visse organisationer, social beskyttelse og sikring, samt levering af varer og tjenesteydelser.

Forslaget omfatter også 3. landes statsborgere, men tillader diskrimination på grundlag af nationalitet.

Forskelsbehandling defineres som direkte eller indirekte forskelsbehandling samt chikane, og er således mere vidtgående end ligestillingsdirektivet 76/207 (om ligestilling mellem mænd og kvinder).

Det konstateres dog, at der kan være begrundet forskelsbehandling for eksempel ""regulære erhvervsmæssige kvalifikationer".

Der indføres endvidere delt bevisbyrde. Det vil sige, at den, der føler sig krænket, skal sandsynliggøre, at der har været tale om direkte eller indirekte diskrimination, hvorefter den anklagede skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Delt bevisbyrde er tidligere anvendt i Rådets direktiv 76/207 om ligestilling mellem kvinder og mænd.

Der er tale om et minimumsforslag, der tillader medlemsstaterne at have et højere beskyttelsesniveau.

Forslaget fastlægger endvidere, at der skal være et eller flere uafhængige organer for fremme af ligebehandling af personer uanset race eller etnisk oprindelse.

1. Indledning

Europa-Kommissionen har den 25. november 1999 vedtaget en pakke til Rådet vedrørende antidiskrimination.

Pakken indeholder:

- Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om visse fællesskabsforanstaltninger til bekæmpelse af diskrimination. KOM(1999)564 endl. udg.
- Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. **(Arbejdsmarkedsdirektivet) KOM (1999)565 endl. udg.**
- Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. **(Racedirektivet) KOM(1999) 566 endl. udg.**
- Forslag til Rådets afgørelse om Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling 2001-2006. KOM(1999) 567 endl. udg.

Forslaget er oversendt til Rådet den 6. januar 2000.

Pakken har hjemmel i EF-Traktatens artikel 13. Kommissionens forslag kan således vedtages med enstemmighed i Rådet, efter høring af Europa-Parlamentet. Der er således tale om et minimumsdirektiv, der tillader de enkelte lande at lægge sig på et højere beskyttelsesniveau.

2. Baggrund

I henhold til EF-traktatens artikel 13 kan Rådet, med enstemmighed på forslag af Kommissionen og efter høring af Europa Parlamentet, træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Kommissionen har som indledning til overvejelser om forslag til initiativer i henhold til EF-Traktatens artikel 13 hørt medlemsstaterne, Europa Parlamentet, arbejdsmarkedets partere på europæisk plan og NGO'er.

På grundlag af disse høringer har Kommissionen fremsat en antidiskriminations pakke, som har til formål at fremme foranstaltninger for bekæmpelse af diskrimination på grundlag af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse er således en del af antidiskriminationspakken.

3. Indhold

Hensigten med forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse er at iværksætte princippet om ligebehandling af personer i EU uanset race eller etnisk oprindelse (art.1).

Direkte eller indirekte forskelsbehandling af personer på grund af race eller etnisk oprindelse forbydes. Det anses som indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis der tilsyneladende er neutralt, stiller en eller flere personer fra race eller etnisk oprindelse ringere, medmindre det er hensigtsmæssigt og nødvendigt og kan begrundes i objektive faktorer.

Chikane anses ligeledes som diskrimination, når mobning skaber et generelt forstyrrende og fjendtligt arbejdsmiljø. (art. 2)

Forbud mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse skal gælde for :

- Adgang til beskæftigelse og selvstændig beskæftigelse og erhverv herunder udvælgelseskriterier, ansættelsesvilkår, uanset sektor og branche og på alle niveauer, herunder forfremmelse
- Adgang til erhvervsvejledning og -uddannelse, og erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.
- Beskæftigelses- og arbejdsvilkår herunder afskedigelse og løn.
- Medlemskab af og aktiv deltagelse i arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer eller enhver anden organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv samt de fordele sådanne organisationer giver medlemmerne.
- Social beskyttelse og social sikkerhed
- Sociale fordele. (sociale fordele skal forstås som økonomiske og kulturelle fordele som er garanteret i medlemsstater enten af offentlige myndigheder eller private organisationer, jf. EF-domstolens fortolkning af 1612/68)
- Uddannelse, herunder legater og stipendier.
- Adgang til levering af varer og tjenesteydelser. (art. 3)

Forslaget bestemmer, at "regulære erhvervsmæssige kvalifikationer" ikke skal regnes som diskrimination og er således ikke forbudt. Det betyder, at såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race eller etnisk oprindelse, anses forskelsbehandlingen ikke som diskrimination. (art. 4)

Medlemsstaterne kan iværksætte positive særforanstaltninger, som har til formål at reducere eller fjerne eksisterende forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.(art. 5)

Direktivforslaget er et minimumsforslag, der tillader medlemsstaterne at have et højere beskyttelsesniveau end direktivet. (art. 6)

Medlemsstaterne skal sikre at retslige og/eller administrative procedurer for håndhævelse af de forpligtigelser, som direktivet fastlægger, er tilgængelige for alle, der føler sig krænket. (art. 7)

Der indføres delt bevisbyrde. Det vil sige, at den, der føler sig krænket, skal sandsynliggøre, at der har været tale om direkte eller indirekte diskrimination, hvorefter den anklagede skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. (art. 8)

Medlemsstaterne skal i deres lovgivning indføre de nødvendige foranstaltninger for at beskytte sagsøgere mod repressalier og ugunstig behandling som følge af direkte eller indirekte reaktion mod klagen. (art. 9)

Medlemsstaterne skal endvidere sikre udbredelse af passende information om direktivet til de relevante organer, herunder erhvervsuddannelses og uddannelsesinstitutioner samt arbejdspladser. (art. 10)

Medlemsstaterne opfordres til at tage initiativer til fremme af social dialog med henblik på at fremme ligebehandlingsprincippet via ledelse på arbejdspladser, kollektive aftaler, adfærdskodeks, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis. (art. 11)

Det fastlægges, at der skal være et eller flere uafhængige organer for fremme af ligebehandling af

personer uanset race eller etnisk oprindelse. Disse organ/organer skal bl.a. kunne modtage klage og følge op på en klage om diskrimination, påbegynde undersøgelser om diskrimination og publicere rapporter og anbefalinger til spørgsmål vedrørende diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse. (art. 12)

Medlemsstaterne skal tage initiativer til at sikre, at enhver lovgivning, regler, kollektive aftaler mv. der er i modstrid med direktivet annulleres eller ændres. (art. 13)

Medlemsstaterne skal sørge for straffe/sanktioner, der er effektive og proportionelle. (art. 14)

Direktivet skal implementeres 2 år efter vedtagelse. (art. 15)

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen redegøre for, at medlemsstaterne har indført en række foranstaltninger for at forsvare individernes ret til ikke at blive diskrimineret på grund af vilkårlige kriterier herunder køn, race eller etnisk oprindelse religion eller tro alder, handicap eller seksuel orientering. Kommissionen fastslår dog, at der er store forskelle i omfang og effektiviteten af disse foranstaltninger, og at der derfor er behov for at definere fælles principper.

Kommissionen finder, at vedtagelse af EF-lovgivning på dette felt vil være en entydig officiel politisk understregning af det europæiske samfunds vilje til at bekæmpe diskrimination. Og at forslaget vil styrke den økonomiske og sociale sammenhæng ved, at borgere i alle medlemsstater nyder et grundlæggende beskyttelsesniveau mod diskrimination, med sammenlignelige ret til erstatning, der dog tager hensyn til medlemsstaternes kulturelle forskelle.

Forslaget vil sikre et fælles sæt af minimumsnormer for alle borgere i EU, forstærke og supplerer den beskyttelse, der allerede eksisterer i medlemsstaterne enten ved at udvide anvendelsesområdet eller ved at foreskrive eller at styrke adgang til erstatning.

Kommissionen fastslår, at direktivet bl.a. også understøtter medlemsstaternes bestræbelser i forbindelse med den koordinerede beskæftigelsesstrategi, idet kvinderne er overrepræsenteret blandt etniske eller religiøse minoriteter, handicappede og ældre som er arbejdsløse. Samtidig styrker direktivet konsolidering af mainstreaming af lige muligheder (som er en del af beskæftigelsesretningslinjerne for 1999) for kvinder og mænd.

Kommissionen fastslår, at for at undgå sociale spændinger i både eksisterende og nye medlemsstater og for at skabe et Fællesskab bestående af respekt, tolerance for race og etniske forskelle er det vigtigt at fastsætte en fælles europæisk ramme for bekæmpelse af racisme.

Kommissionen finder derfor, at forslaget til antidiskriminations pakken er i overensstemmelse med Nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Der eksisterer ikke EU-lovgivning på området f.s.v.a. race eller etnisk oprindelse.

5. Høring

Forslaget er sendt til høring i EF-Speciaudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold

(Amtsrådsforeningen, AC, DA, LO, FTF, KL, LH samt SALA) samt FA, Rådet for Etniske Minoriteter, Dansk Flygtningehjælp, Nævnet for Etnisk Ligestilling, Det Centrale handicapråd, Samvirkende Invalid Organisationer, Advokatrådet samt Center for Menneskerettigheder.

Organisationerne havde følgende bemærkninger:

Amtsrådsforeningen og KL finder, at de væsentligste elementer i forslaget vedrører arbejdsmarkedsforhold, hvorfor de finder, at også artikel 138, udover artikel 13, bør være hjemmelsgrundlaget.

Amtsrådsforeningen og KL finder ikke, at der i denne type sager er behov for at ændre på dansk rets almindelige bevisbyrder. **KL** kan ikke tilslutte sig delt/omvendt bevisbyrde i de foreliggende direktivforslag.

Amtsrådsforeningen og KL mener, at bestemmelse om, at den, der føler sig krænket, skal kunne klage over manglende ligebehandling også efter at ansættelsesforholdet er afsluttet, vil tilsidesætte dansk rets generelle passivitets- og forældelsesregler.

AC og **FTF** finder det absolut relevant, at der gøres en aktiv indsats for at modvirke alle former for diskrimination på arbejdsmarkedet, men finder imidlertid, at forslaget indeholder en række uklare punkter, som vanskeliggør en konkret stillingtagen.

AC og **FTF** finder direktivforslagernes opdeling mellem direkte og indirekte forskelsbehandling hensigtsmæssig og dækkende samt at begrebet "chikane", som indgår i det tredje element i definitionen bør ses i sammenhæng med den generelle miljøregulering på såvel nationalt som på europæisk niveau.

AC og **FTF** er som udgangspunkt positiv over for direktivforslagernes bestemmelser om omvendt bevisbyrde.

AC og **FTF** finder, at et fælles klagenævn for alle former for diskrimination på længere sigt vil være det mest hensigtsmæssige. For **AC** og **FTF** er det også af afgørende betydning, at klageorganets kompetence i forhold til det fagretlige system afgrænses klart.

Sammenslutningen Af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) finder det betænkeligt at indføre delt bevisbyrde, idet **SALA** mener, at arbejdsgivere for at undgå at bringe sig i en situation hvor bevisbyrden vender om, kan blive motiveret til at ansætte en forholdsmæssig andel med en anden etnisk oprindelse end dansk, hvilket modarbejder forslaget intention. **SALA** anbefaler derfor, at der i disse sager kommer til at gælde normale bevisbyrde regler.

Ledernes Hovedorganisation (LH) finder, at pakken inddrager mange aspekter af diskrimination, som ikke er omfattet af dansk lovgivning eller eksisterende aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

LH finder det bekymrende, at der inddrages så mange aspekter, idet pakkens konsekvenser for nationale lovgivning mv. er usikre og vanskeligt at overskue.

LH finder, at direktiverne i videst muligt omfang skal kunne implementeres ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

LH finder det meget betænkeligt at indføre delt bevisbyrde og finder endvidere beskrivelsen af klageadgangen uklar. **LH** mener, at det ikke vil være hensigtsmæssigt, hvis sager på dette område skal behandles i et særligt klageorgan, men bør i givet fald behandles på samme måde som andre ansættelses- og arbejdsretlige sager.

DA finder, at ligebehandling er et vigtigt og grundlæggende princip i det sociale liv og på arbejdsmarkedet, men at spørgsmålet om forskelsbehandling er overordentlig komplekst. **DA** finder derfor, at det initiativ, som Kommission foreslår, bør respektere og levne plads til disse nationale forskelle og traditioner.

DA frygter, at Kommissionens forslag kan medføre, at man mister orienteringen i udviklingen af arbejdsmarkedet af bl.a. virksomhedernes sociale medansvar, også for så vidt angår grupper, der måtte befinde sig uden for beskyttelsesemner, der er nævnt i Traktatens artikel 13. Forslaget bør særligt vurderes i forhold til, om dette direktiv vil bidrage til en samlet øget integration på det danske arbejdsmarked. Forslaget om etableringen af et klageorgan giver fortolkningproblemer og ligger endvidere uden for fællesskabets kompetenceområde.

DA har derfor som sit principale ønske, at regeringen aktivt arbejder for muligheden for et blokerende mindretal i Ministerrådet.

LO bemærker, at de foreslåede bestemmelser generelt tillægger Fællesskabet ganske stor kompetence på disse områder, hvorfor det nøje bør overvejes, om der i enkelt tilfælde er behov herfor.

LO er principielt tilhænger af at uddannelsessektoren involveres i kampen mod diskrimination, men bemærker, at det må overvejes om traktatens art. 13 sammenholdt med art. 150 giver tilstrækkelig hjemmel for at fastsætte disse bestemmelser.

LO er umiddelbart positiv overfor delt bevisbyrde.

LO finder bestemmelserne om klageadgang uklart og finder, at denne bestemmelse bør præciseres således, at det sikres at disse sager for så vidt angår arbejdsmarkeds forhold efter implementering af direktiverne ved kollektiv aftaler kan behandles i det fagretlige system på samme vilkår som øvrige bestemmelser i kollektive overenskomster.

LO finder, at forslaget om et uafhængigt klageorgan (art. 12) nøje bør overvejes, om det er nødvendigt med et sådant særligt organ, eller om det er tilstrækkeligt at disse sager kan afgøres af almindelige domstole, som det er tilfældet i henhold til den danske lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Hvis det findes nødvendigt, at der oprettes et særligt klageorgan i Danmark, finder **LO**, at det er afgørende at sikre, at direktivet ikke i detaljer beskriver hvorledes organet skal sammensættes, og hvilke opgaver det skal udføre. **LO** finder det endvidere afgørende, at dette organs kompetence i forhold til det fagretlige system for så vidt angår sager på arbejdsmarkedet afgrænses klart.

FA finder, at direktivet med delt bevisbyrde kan anspore til grundløse klager og mener, at delt bevisbyrde kan belaste virksomhederne administrativt så meget, at det rammer deres incitament til at arbejde frivilligt og aktivt for at forhindre eller begrænse diskrimination. **FA** er endvidere modstander af en ordning, hvor den enkelte lønmodtager selv kan skaffe sig en særlig beskyttelse blot ved at klage over en forskelsbehandling og tager derfor afstand fra de foreslåede bevisbyrderegler.

DSI finder; at direktivet vedr. bekæmpelse af forskelsbehandling bør tilægges høj prioritet; referencerammen for bekæmpelse af uberettiget negativ forskelsbehandling bør være FN's standardregler.

Dansk Flygtningehjælp (DF) er tilfreds med, at de foreslåede direktiver bygger på et diskriminationsbegreb, som går ud over det snævre begreb om direkte diskrimination og rummer både direkte og indirekte diskrimination samt chikane. **DF finder det væsentligt at direktivforslagene indeholder krav om håndhævelsesprocedure** for krænkede personer og som led heri også forslaget om oprettelse af uafhængige klage organer.

DF har noteret sig, at anvendelsesområdet for direktivforslag om race eller etnisk oprindelse kan udvides yderligere med kulturelle, religiøse og politiske områder mv. **DF** ser endvidere gerne en vurdering af mulighederne for at stille krav om principper om ligestilling som betingelse for offentlige kontrakter.

Nævnet for Etnisk Ligestilling (Nævnet) finder den klare begrebsfastlæggelse i § 2 særdeles positiv og støtter direktivforslagets udtrykkelige tilkendegivelse af, at chikane er omfattet af diskriminations forbuddet.

Nævnet finder det som udgangspunkt positiv, at der i art. 4 gives mulighed for at undtage en forskelsbehandling begrundet i regulære erhvervsmæssige kvalifikationer fra forbuddet mod forskelsbehandling, men anbefaler dog en udtrykkelig begrænsning samt en kontrol af anvendelsen af undtagelserne.

Nævnet finder, at staten bør pålægges en forpligtelse til, og ikke blot en mulighed for, at foretage positive særforanstaltninger for at fremme integrationen af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, således at bestemmelsen bringes i overensstemmelse med forpligtelserne i henhold til CERD art. 1 stk. 4 og art. 2 stk. 2.

Nævnet støtter, at det i alle sager, både sager der vedrører direkte og indirekte diskrimination, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er tilsidesat.

Nævnet finder direktivforslagets artikel om beskyttelse mod repressalier meget positivt.

Nævnet bemærker, at forskelsbehandling på grund af religion eller tro udgør et væsentligt problem for personer med anden etnisk oprindelse, hvorfor sigtet med de generelle bestemmelser og forbudet i direktivet om race og etnisk oprindelse også burde omfatte et forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Nævnet finder det positivt, at direktivet (art 3) gør det muligt for offentlige myndigheder m.v. at stille krav til private leverandører af varer og tjenester, om at arbejde for at sikre etnisk ligestilling.

Nævnet finder, at den enkelte borgers klageadgang bedst sikres ved oprettelsen af et uafhængigt klageorgan, der har kompetence til at behandle enkeltsager. Et klageorgan kan være et supplement til og ikke en afløser for det fagretlige system.

Nævnet anbefaler endvidere, at der i tråd med CERD art.4 indarbejdes en bestemmelse i direktiv-forslaget, som forbyder opfordring til diskriminerende handlinger.

Det danske Center for Menneskerettigheder (Centret) udtrykker generelt tilfredshed med, at der i EF-regi nu tages mere konkrete initiativer til at bekæmpe diskrimination.

Centret er på linie med **Nævnet for Etnisk Ligestilling** med hensyn til at fastsætte retningslinier for undtagelsen fra diskriminationsforbudet, med hensyn til, at der indsættes en bestemmelse om forbud mod opfordring til diskriminerende handlinger og med hensyn til positiv særbehandling.

Centret finder, at man kan overveje at tillægge organisationer mulighed for selvstændigt at tage retsskridt uden fuldmagt fra et offer eller at etablere et klageorgan med mere ombudsmandslignende funktioner for at tilvejebringe et effektivt middel også over for indirekte diskrimination.

Centret mener, at direktivforslaget også bør bero på religion og tro, idet der ofte vil være en sammenhæng mellem race/etnisk oprindelse og religion/tro, og at det virker unaturligt at udelade religion og tro fra et direktivforslag specielt omhandlende race og etnisk oprindelse.

Centret finder ikke, at Nævnet for Etnisk Ligestilling har den fornødne uafhængighed i forhold til direktivforslagets artikel 12. Centret støtter i øvrigt Nævnet for Etnisk Ligestillings forslag om et nationalt klageorgan. Det er dog Centrets overordnede vurdering, at et klageorgan bør dække alle former for diskrimination i Danmark.

Centret finder det umiddelbart uhensigtsmæssigt, at direktivforslagets definition af diskrimination afviger fra den definition, der anvendes i de menneskeretlige konventioner, men da forslagens formulering af begrebet diskrimination forekommer at være bredere, kan den forskellige definition ikke i sig selv give centret anledning til kritik.

Efter **Finansministeriets** opfattelse bør bevisbyrdeledelen det så vidt muligt undgås at fravige de almindelige danske bevisbyrderegler.

6. Danske regler

- **Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. forbyder arbejdsgiveren enhver**

direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse i forbindelse med:

- Ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår
- Adgang til erhvervsvejledning eller -uddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling

Forbud mod chikane indfortolkes i forbudet mod forskelsbehandling i forbindelse med arbejdsvilkår.

Forbudet mod forskelsbehandling gælder desuden:

- Enhver, der driver vejlednings- eller uddannelsesvirksomhed
- Enhver, som anviser beskæftigelse
- Den, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv
- Ved annoncering i forbindelse med ansættelse og erhvervsuddannelse

Der kan gives dispensation fra forbudet mod forskelsbehandling, hvis det er afgørende ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser, at udøveren fx er af en bestemt etnisk oprindelse. Desuden gælder forbudet mod forskelsbehandling ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt.

Der kan med hjemmel i anden lovgivning eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes beskæftigelsesfremmende foranstaltninger for personer af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

I loven gælder dansk rets almindelige bevisbyrde (den ligefremme), dog gælder den delte bevisbyrde med hensyn til lønmæssig forskelsbehandling.

- **Lov om Nævnet for Etnisk Ligestilling, lov nr. 408 af 10. juni 1997.**

Nævnet for Etnisk Ligestilling tager ikke stilling til spørgsmål om etnisk forskelsbehandling i enkeltsager.

7. Lovgivningsmæssige konsekvenser

Det skønnes, at der vil være behov for ændring af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Der vil i forskelsbehandlingsloven skulle indsættes en regel om delt bevisbyrde og en regel om beskyttelse af lønmodtageren, hvis arbejdsgiveren afskediger eller på anden måde behandler lønmodtageren ufordelagtigt, efter at lønmodtageren har klaget over forskelsbehandling (repressalier).

Det vurderes, at der i dansk ret eksisterer den nødvendige klageadgang, jf. art. 7 stk. 2 om organisationers m.v. ret til at indgive klage

Direktivforslaget vil medføre højere beskyttelsesniveau for personer, der udsættes for diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse.

8. Statsfinansielle konsekvenser

Det er ikke muligt at give et skøn over statsfinansielle konsekvenser af forslaget.

9. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Det er ikke muligt at give et skøn over de Samfundsøkonomiske konsekvenser af forslaget.