

## 11. DISKRIMINATION VED ANSÆTTELSE OG UNDER ANSÆTTELSE

---

Sondring mellem ligebehandling (ligebehandlingsloven) og forskelsbehandling (forskelsbehandlingsloven).

**Ligebehandlingsloven** = ligebehandling mellem mænd og kvinder i relation til arbejdsgivere

LBL §1:

- Direkte forskelsbehandling: enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med f.eks. graviditet
- Indirekte forskelsbehandling: kriterier, der synes at være neutrale, men medfører det ene køn stilles stærkere end det andet.
  - o Ok, hvis der er tale om objektive grunde.

LBL § 2: enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

LBL § 6 : der må ikke ved annoncering til ansættelse angives, at der ønskes et bestemt køn.

- U1: saglige hensyn, som f.eks. driftsmæssige hensyn
- U2: § 13

**Forskelsbehandlingsloven** = forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

- Omfatter fire varianter:
  - o Direkte forskelsbehandling
    - Med direkte henvisning til et beskyttet punkt.
  - o Indirekte forskelsbehandling
    - Anvender kriterium, der medfører indirekte forskelsbehandling. AG har bevisbyrde for:
      - Det valgte kriterium følger legitimt formål
      - Hensigtsmæssigt kriterium til at opnå mål.
      - Det er nødvendigt.
  - o Chikane
    - Adfærds vurderes subjektiv og objektiv:
      - Subjektiv vurdering = adfærden har været uønsket af den person, der har været udsat for den.
      - Objektiv vurdering = AG, der har udøvet chikanen, skal have indset eller burde have indset, at adfærden var uønsket. Krænkelserens grovhed + gentagen adfærd.
    - Omfatter både den tilsigtede og utilsigtede chikane.
  - o Instruktion om at forskelsbehandle

Beskytter forskelsbehandling for (udtømmende):

- Race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap samt national, social eller etnisk oprindelse.

Forbuddet gælder ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, løn- og arbejdsvilkår og ved adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling.

FBL § 2a: AG's tilpasningsforpligtelse i forhold til handicap (=langvarig tilstand, uklart hvor lang, men nok +2 år) LM, såfremt LM har de nødvendige kvalifikationer for at kunne bestride det pågældende job,

- U1: uforholdsmæssig stor byrde for AG (skal vurderes i sammenhæng med offentlig støtte)