



C

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Ved Stranden 8  
1061 København K  
Tlf. 33 92 59 00  
Fax 33 12 13 78  
bm@bm.dk  
www.bm.dk  
SE-nr. 10 17 27 48

**Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.)**

12. august 2005

Vores sag  
6610-0005

Til udvalgets orientering sendes ovennævnte lovforslag, som er sendt i høring tirsdag den 9. august 2005 til interne og eksterne organisationer. Der er høringsfrist mandag den 29. august 2005.

Med venlig hilsen

Søs Rask  
Sekretær, Arbejdsretscentret  
33925823  
asr@bm.dk

Fremsat den x. oktober 2005 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

## Forslag

til

### **Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.<sup>1</sup>**

(Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse mv.)

#### § 1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2005, foretages følgende ændringer:

1. Som titel efter kapitel 1 indsættes:

”Lovens anvendelsesområde mv.”.

2. I § 1 indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

”*Stk. 2.* Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger herunder ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

*Stk. 3.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

*Stk. 4.* Chikane og sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er der-

---

<sup>1</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 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 (EF-Tidende 2002 L 269 s. 15), og 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).

for forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

*Stk. 5.* Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende ydmygende eller ubehageligt klima.

*Stk. 6.* Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

*Stk. 7.* En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund køn betragtes som forskelsbehandling.”

Stk. 2 udgår, mens stk. 3 og 4 herefter bliver stk. 8 og 9.

3. Efter § 1 indsættes:

”§ 1 a. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning på de områder, denne lov omhandler.”

4. Efter § 5 indsættes:

”§ 5 a. Pligt til ligebehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt hverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne”.

5. Efter § 8 indsættes:

”§ 8 a. Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter ligebehandlingslovens § 7, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.”

6. § 13, *stk. 1* affattes således:

”Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og dette krav står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.”

7. § 15, *stk. 1* affattes således:

”En lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentanter, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren.”

8. I § 15, *stk. 2*, udgår: ”, der ikke kan overstige 39 ugers løn,”

9. I § 16, *stk. 3*, udgår: ”, der ikke kan overstige 78 ugers løn,”.

## § 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### *Almindelige bemærkninger*

#### *1. Baggrunden for lovforslaget*

Lovforslaget gennemfører 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, fremmelse samt arbejdsvilkår. Ændringsdirektivet er optrykt som bilag B til dette lovforslag.

Direktivet er udstedt med hjemmel i EF-traktatens artikel 141, stk. 3 om vedtagelse af foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder princippet om ligeløn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Direktivet er et minimumsdirektiv, hvis formål er at forbedre beskyttelsesniveauet i ligebehandlingsager. Gennemførelsen af direktivet i dansk ret må derfor ikke medføre forringelser i det eksisterende beskyttelsesniveau.

Europa-Kommissionen pegede i forslaget til ændringsdirektiv på, at udviklingen på en række områder berettigede til, at EU's ligebehandlingsdirektiv (direktiv 76/207/EØF) blev ændret. Blandt andet var ændringen ifølge Kommissionen nødvendig for at sikre sammenhæng i EU-retten. Med ændringen harmoniseres ligebehandlingsdirektivet med de to direktiver, der er udstedt med hjemmel i EF-traktatens artikel 13: det etniske ligebehandlingsdirektiv (direktiv 2000/43/EF) og beskæftigelsesdirektivet (2000/78/EF), idet formuleringen af definitionerne af chikane, direkte og indirekte forskelsbehandling nu svarer til definitionerne i de to artikel 13 direktiver. Herudover pegede Kommissionen på, at det også var nødvendigt at regulere sexchikane.

Det var for Kommissionen desuden ønskeligt at tage hensyn til EF-domstolens praksis i selve direktivet for derved at opnå større retssikkerhed. EF-domstolen har nu i mere end 50 domme fortolket ligebehandlingsdirektivet og har herved bl.a. fastlagt anvendelsesområdet for nogle af de bestemmelser, der ikke har været klart formuleret, herunder for deres begrænsninger.

For så vidt angår retten til at vende tilbage til arbejdet efter endt fravær i forbindelse med barsel og forældreorlov, se lovforslaget § 1, nr. 5, gennemfører denne bestemmelse tillige § 2, stk. 5, i Rameaftalen om forældreorlov. Denne aftale, der er et resultat af den sociale dialog mellem arbejdsmarkedets parter på EU-plan, fremgår af Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 (EF-Tidende 1996 L 145, s. 4) om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Direktivet giver mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kan indgå aftale om at gennemføre direktivet ved kollektiv overenskomst. Arbejdsmarkedets parter har ikke fundet det hensigtsmæssigt at gennemføre direktivet ved aftale bortset fra nr. 5.

#### *2. Lovforslagets indhold*

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov blev vedtaget i 1978 for at gennemføre ligebehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EØF). Loven er siden blevet ændret adskillige gange senest i 2002, hvor forbedrede og mere fleksible barselsregler blev indført. Med dette lovforslag gennemføres Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 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, er-

hvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår. Lovforslaget tager udgangspunkt i direktivets bestemmelser og går ikke videre end direktivets krav. Samtidig præciseres retten til tilbagevenden efter forældreorlov i overensstemmelse med § 2, stk. 5 i Rammeaftalen om forældreorlov, jf. hertil Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Ligebehandlingsloven og dens fortolkning vurderes allerede i dag i vidt omfang at leve op til de ændringer, som er vedtaget med ændringen af ligebehandlingsdirektivet. Gennemførelsen af ændringsdirektivet vil derfor kun kræve mindre lovændringer, som hovedsagelig har karakter af kodificering af gældende ret.

Lovforslaget angiver lovens anvendelsesområde, der herefter vil svare til forskelsbehandlingslovens formulering. Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- At der indsættes en titel til lovens kapitel 1, hvorved lovens struktur og inddeling samtidig tilpasses forskelsbehandlingslovens (§ 1, nr. 1),
- At der indsættes definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og sexchikane i overensstemmelse med det ændrede ligebehandlingsdirektiv. Herunder lovfæstes det, at forskelsbehandling også omfatter chikane, sexchikane og instruktion om forskelsbehandling. Denne ændring har til formål at skabe klare retlige standarder og dermed forbedre retsbeskyttelsen, idet ændringen samtidig tager hensyn til den seneste domstolspraksis fra EF-domstolen. Ændringen vil endvidere skabe sammenhæng i forhold til definitionerne i forskelsbehandlingsloven, herunder i de to artikel 13 direktiver, hhv. det etniske direktiv og beskæftigelsesdirektivet (§ 1, nr. 2),
- At princippet om mainstreaming indføres for offentlige myndigheder på lovens område (§ 1, nr. 3),
- At forbudet mod forskelsbehandling udvides til også at finde anvendelse i forbindelse med medlemskab af faglige organisationer samt branche- og erhvervsorganisationer (§ 1, nr. 4),
- At retten til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde for forældre, der har været udnyttet deres ret til fravær efter ligebehandlingslovens § 7, lovfæstes (§ 1, nr. 5),
- At adgangen til at fravige ligebehandlingsprincippet efter lovens § 13, stk. 1, præciseres, således at det almindelige princip om proportionalitet fremgår direkte af bestemmelsen (§ 1, nr. 6),
- At beskyttelsen mod forskelsbehandling i § 15, stk. 1, udvides til ikke blot at gælde mod afskedigelse, men også mod enhver anden ufordelagtig behandling eller følge (repræssalie), når der er fremsat krav om ligebehandling (§ 1, nr. 7), og
- At lovens maksimumsgrænser for godtgørelse, der kan tildeles i forbindelse med overtrædelse af ligebehandlingsloven, ophæves (§ 1, nr. 8 og 9).

#### *Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Lovforslaget skønnes ikke at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for stat, amter og kommuner.

#### *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

#### *Forslagets ligestillingsmæssige konsekvenser*

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser. Lovforslagets formål er at forbedre beskyttelsesniveauet i ligestillingsager på arbejdsmarkedet, ikke mindst indførelsen af præcise definitioner af forskelsbehandlingsbegrebet herunder af sexchikaner. Udvidelsen af lovens anvendelsesområde vil også styrke ligestillingen mellem mænd og kvinder.

#### *Forslagets miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

#### *Forholdet til EU-retten*

Lovforslaget 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 ligestilling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår. Direktivet skal være gennemført senest den 5. oktober 2005. Derudover gennemfører lovforslaget 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). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

#### *Høring*

Lovforslaget har været sendt til høring hos Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg og Københavns Kommuner, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenlutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Lederne Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, 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
Ligestillingsmæssige konsekvenser	Lovforslaget vil forbedre beskyttelsesniveauet i ligestillingsager på arbejdsmarkedet og styrke ligestilling mellem mænd og kvinder.	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen

Forholdet til EU-retten	Lovforslaget 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, fremmelse 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).	

*Til § 1*

Til nr. 1

Der foreslås en titel til det eksisterende kapitel 1 i loven. Det er samtidig tilsigtet, at ligestrømlingsloven så vidt muligt følger samme struktur og inddeling som forskelsbehandlingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Til nr. 2

Efter den gældende ligestrømlingslov og ligestrømlingsdirektivet 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 ligestrømling (direktiv 2000/43/EF) og beskæftigelsesdirektivet (direktiv 2000/78/EF) i artikel 2, stk. 2, en definition af direkte forskelsbehandling og chikane. Ligestrømlingsdirektivets 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 krænkede, skal sammenlignes med, hvordan en person af andet køn bliver eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Herved anerkendes, at en person, der føler sig forskelsbehandlet, kan sammenligne sig med en hypotetisk sammenligningsperson. Det foreslås endvidere præciseret, at enhver form for negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel som defineret i graviditetsdirektivet (direktiv 92/85/EØF) er direkte forskelsbehandling, og at det ikke forudsættes, at der er en sammenligningsperson. Det har særligt betydning i forhold til ret til fravær i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, forbud mod afskedigelse og rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen. Der er tale om en kodificering af EF-domstolens praksis. Der er fastslået første gang i sag C-177/88, Saml 1990 I-3941 (Dekker-sagen). Bestemmelsen gennemfører ligestrømlingsdirektivets artikel 2, stk. 2, punkt 1 og artikel 2, stk. 7, 3. pkt, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 2.

Definitionen af indirekte forskelsbehandling, som foreslås i stk. 3, er en tilpasning af den eksisterende definition i lovens § 1, stk. 2. Den foreslåede ændring indebærer i det væsentligste, at der i vurderingen skal lægges mindre vægt på antallet af berørte personer, der ved en kønsskæv effekt af en bestemmelse, betingelse eller praksis stilles ringere. Herudover er der foretaget en sproglig tilpasning. Definitionen svarer til definitionen i § 1, stk. 3 i forskelsbehandlingsloven. Bestemmelsen gennemfører ligestrømlingsdirektivets artikel 2, stk. 2, punkt 2, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 2.

Det foreslås i stk. 4 lovfæstet, at chikane og sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og som følge heraf er forbudt. Det foreslås samtidig præciseret, at der kan siges fra over for sådan adfærd, idet en persons afvisning eller indvilligelse ikke må anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende. Da chikane og sexchikane er forskelsbehandling, vil sådan forskelsbehandling fortsat være en overtrædelse af lovens §§ 2- 4. Lovens pligtsubjekter i forhold til chikane og sexchikane er kun ændret i for-



hold til visse medlemskaber, se lovforslagets § 1, nr. 4, og forskelsbehandling i den sammenhæng vil næppe være praktisk. Det vil kun være de udtrykkeligt nævnte pligtssubjekter i loven, der er omfattet af forbudet mod chikane og sexchikane.

Definitionen af chikane, som foreslås i stk. 5, svarer til definitionen i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4. Chikanøs adfærd kan antage flere forskellige former, herunder adfærd af fysisk eller psykisk karakter, af skreven eller verbal karakter samt af visuel karakter. Chikane på grund af køn kan forekomme, når en person fx bagtales, generes eller isoleres på grund af sit køn. 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 denne virkning,) er omfattet af forbudet mod chikane. Til forskel fra sexchikane kan chikane foreligge, uden at chikanøren foretager sig noget aktivt over for den chikanerede person, fx ved at ignorere og holde vedkommende uden for almindeligt samvær på arbejdspladsen. Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 2, punkt 3, jf. ændringsdirektivet artikel 1, pkt. 2.

Definitionen af sexchikane, som foreslås i stk. 6, er udviklet via henstillinger mv., jf. Ministerrådets resolution af 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen samt Europa-Kommissionens henstilling 92/131/EØF af 27. november 1991 om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen. Med definitionen i ligebehandlingsdirektivet angives det nu udtrykkeligt i EU-retten, at seksuel chikane er i strid med ligebehandlingsprincippet. Sexchikane defineres som "enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima." I dansk retspraksis er begrebet seksuel chikane blevet indfortolket i lovens §§ 2-4, således at forskelsbehandling på grund af køn allerede omfatter seksuel chikane og anses i strid med ligebehandlingsprincippet. De danske domstole har dermed udviklet dansk retspraksis i overensstemmelse med definitionen i EU. Kodificeringen i direktiv 2002/73/EF vil derfor næppe få den store betydning for retspraksis, som dog alt andet lige må formodes at blive mere klar, når domstolene herefter får en retlig standard at holde vurderingen af seksuel chikane op imod. Bestemmelsen definerer ingen nedre grænse for, hvornår en seksuel adfærd objektivt set bliver til seksuel chikane. Opfattelsen af, hvad der er "uønsket seksuel adfærd" afgøres konkret og afhænger således af den krænkedes persons egne grænser, som igen vil være forskellig fra person til person. Der stilles dog krav om, at der skal være tale om en handling (adfærd), og at denne opleves som uønsket. I praksis kan man muligvis tale om en nedre grænse for seksuel chikane knyttet til den konkrete situation. Domstolene har således i flere sager, hvor adfærden har været af mindre graverende karakter, men dog været uønsket, lagt vægt på den ansattes manglende tilkendegivelse af modvilje samt chikanørens gode tro og dermed undladt at statuere seksuel chikane. Denne afvejning må anses for at være i overensstemmelse med angivelsen i Ministerrådets resolution og Europa-Kommissionens henstilling, hvor det tillige kræves, at den uønskede adfærd anses som urimelig. I vurderingen af, om der er tale om seksuel chikane, tager domstolene stilling til kränkelsens grovhed, passivitet fra den krænkedes persons side, chikanørens gode tro, tonen og omgangstonen på arbejdspladsen mv. Der er nok en tendens til, at jo grovere adfærd og dermed jo større krænkende virkning, desto mindre rolle spiller de andre forhold, herunder tonen og omgangstonen på arbejdspladsen generelt. Allerede i dag indfortolkes det i ligebehandlingslovens §§ 2-4, at den beskytter mod sexchikane, idet en arbejdsgiver bl.a. ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine an-

satte mod chikane. Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 2, punkt 4, jf. ændringsdirektivet artikel 1, pkt. 2.

Det foreslås i stk. 7 lovfæstet, at instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling. Der er tale om en præcisering af forskelsbehandlingsbegrebet, idet sådanne situationer formentlig allerede i dag vil være omfattet af lovens forbud mod at forskelsbehandle på grund af køn. Da instruktion om forskelsbehandling er forskelsbehandling på grund af køn, vil instruktion i strid hermed være en overtrædelse af ligebehandlingslovens §§ 2-6. 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 forudsættes et over- og underordningsforhold. Inden for lovens anvendelsesområde vil det typiske eksempel være ved en arbejdsgivers instruktion overfor en ansat. En opfordring til at forskelsbehandle på grund af køn i situationer, hvor der ikke foreligger en instruktionsbeføjelse, vil derimod ikke være omfattet af denne bestemmelse, eksempelvis hvor en lønmodtager opfordrer en anden lønmodtager til at forskelsbehandle. Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 4, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 2.

#### Til nr. 3

Forslaget til ny § 1a fastsætter en handlepligt for offentlige myndigheder til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformning og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler. Med bestemmelsen lovfæstes princippet om mainstreaming på arbejdsmarkedsområdet. Mainstreamingstrategien betyder, at kønspektivet skal indarbejdes i al planlægning og forvaltning, dvs. i både personalepolitikken og i arbejdet med myndighedsområdet.

Alle offentlige myndigheder får hermed en lovfæstet handlepligt til på ligebehandlingslovens område at arbejde for at fremme ligestilling både i forhold til borgerne og i forhold til myndighedens forvaltningsområde og personale. Ansvar for at fremme ligestilling skal være placeret hos de enkelte myndigheder. Bestemmelsen svarer til § 4 i ligestillingsloven (lov nr. 1527 af 19. december 2004 om ligestilling mellem kvinder og mænd).

Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 1, stk. 1a, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 1.

#### Til nr. 4

Forslaget til ny § 5a fastsætter, at pligt til ligebehandling gælder enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt hverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Med forslaget vil de hidtidige pligtsubjekter, jf. ligebehandlingsloven §§ 2-5, blive udvidet, idet faglige organisationer samt branche- og erhvervsorganisationer nu også skal anses som pligtsubjekter efter loven.

Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 3, stk. 1, punkt d, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 3.

#### Til nr. 5

Det foreslås, at det i loven præciseres, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter ligebehandlingslovens § 7, har ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende stilling med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i

arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Ligebehandlingsloven har hidtil ikke indeholdt en egentlig regulering ved en lønmodtagers tilbagevenden efter barsel. Lovens § 9 beskytter imidlertid mod afskedigelse på grund af graviditet eller barsel og omfatter ikke kun afskedigelser i snæver forstand. Væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene, der må sidestilles med en opsigelse, er ligeledes omfattet af beskyttelsen. I dansk retspraksis lægges der ved vurderingen af, om ændringerne er væsentlige vægt på, hvilke ændringer i ansættelsesvilkårene en lønmodtager må tåle, uden at de betragtes som en opsigelse. Fx i situationer, hvor stillingen er nedlagt, og en ny stilling indeholder væsentlige ændringer i forhold til den tidligere stilling, vil ændringen blive sidestillet med en opsigelse, jf. ØLD af 31. maj 2002 (B-1580-0). I dommen er der særligt lagt vægt på, at sagsøgeren var frataget sine ledelsesbeføjelser.

Det er omvendt også anerkendt, at visse mindre ændringer, uanset de måtte opleves som mindre gunstige for medarbejderen, kan ligge inden for rammerne af ansættelsesforholdet og dermed inden for, hvad en lønmodtager med rimelighed må tåle. Der kan fx af organisatoriske, økonomiske og andre driftsmæssige grunde være gennemført forandringer, som betyder, at den tilbagevendende lønmodtagers stilling ikke er den samme som den, lønmodtageren forlod. Der må i denne bedømmelse anlægges en samlet vurdering, herunder af hvilken fleksibilitet man med rimelighed kan forlange af den ansatte. Ligeledes vil det spille en rolle, om der er tale om en generel ændring, som i lige så høj grad berører andre medarbejdere. Til illustration nævnes ØLD af 22. november 1999 (B-2799-98). I dommen blev en medarbejder efter endt barselsorlov forflyttet til en anden filial. Byretten fastslog, at der var driftsmæssige grunde til forflyttelsen, at medarbejderen i lighed med andre medarbejdere i et vist omfang efter ansættelsesaftalen havde pligt til at arbejde i virksomhedens øvrige filialer og også havde gjort det, samt at den forlængede transporttid og ændrede arbejdstid ikke udgjorde en større ændring. Herefter konkluderede retten, at der efter en samlet vurdering ikke var sket sådanne væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet, at meddelelsen om at påbegynde arbejde i den anden filial kunne betragtes som en delvis opsigelse, som udløste ret til godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9. Dommen blev siden stadfæstet af landsretten med henvisning til byrettens begrundelse.

I det omfang beslutningen om ændringen af ansættelsesforholdet er truffet under barselorlov, gælder reglerne om omvendt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16 stk. 4. Hvis ændringen i ansættelsesforholdet først indtræffer efter tilbagekomst fra barselorlov gælder reglerne om delt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16a.

Lovforslagets § 8a præciserer forældreorlovsdirektivets (96/34/EF) rammeaftale § 2, pkt.5 om tilbagevenden til arbejdet efter forældreorlov. Det foreslås derfor at tydeliggøre denne sammenhæng.

Der er ikke med lovændringen tilsigtet ændringer i retstilstanden. Forslaget gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 7, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 2 nr.7.

Til nr. 6

Forslaget til § 13, stk. 1 er en præcisering af den nuværende bestemmelse, hvor det almindelige princip om proportionalitet nu klart fremgår. Ifølge dette princip er det nødvendigt at vurdere det kønsspecifikke erhvervsmæssige krav på baggrund af formålet med fastsættelsen heraf kravet, herunder om kravet er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det formål, der forfølges.

Forslaget giver i lighed med den nugældende bestemmelse adgang til, at der administrativt kan meddeles undtagelser fra lovens bestemmelser i tilfælde, hvor det på grund af beskæftigelsens eller uddannelsens karakter er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt køn.

Efter ligebehandlingsdirektivet kan medlemsstaterne fastsætte, at ulige behandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, ikke udgør forskelsbehandling, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervmæssigt krav, forudsat at formålet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

EF-domstolen har i flere sager udtalt sig om rækkevidden af denne adgang til at fravige ligebehandlingsprincippet. Det er herved fastslået, at når medlemsstaterne beslutter at udelukke en aktivitet fra direktivets anvendelsesområde, har de pligt til regelmæssigt at vurdere de pågældende aktiviteter, for i lyset af samfundsudviklingen at beslutte, hvorvidt undtagelsen for direktivets generelle bestemmelser skal opretholdes. Undtagelsen skal derfor have en sådan gennemskuelighed, at Kommissionen kan føre tilstrækkeligt tilsyn og skal kunne tilpasses samfundsudviklingen.

Fra EF-domstolens praksis kan særligt nævnes følgende sager:

- Johnston-sagen (sag 222/84 af 5.5.1986), hvor EF-domstolen udtalte, at undtagelsen skal fortolkes indskrænkende og anvendes i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.
- Sirdar-sagen (sag C- 273/97 af 26.10.1999) og Kreil-sagen (sag C-285/98 af 11.1.2001), hvor EF-domstolen tilføjede, at de nationale myndigheder dog efter omstændighederne råder over et vist skøn ved vedtagelsen af foranstaltninger, som anses for nødvendige for at garantere en medlemsstats offentlige sikkerhed.

Det fremgår af bemærkningerne til den nugældende lov, at det må kræves, at det regulære erhvervmæssige krav er et objektivt, sagligt og relevant krav, der relaterer sig til erhvervsudøvelsens art eller de forhold, under hvilke den udføres. Da der er tale om en undtagelsesmulighed fra forbudet mod forskelsbehandling, skal bestemmelsen i lighed med den nugældende lovs § 13, stk. 1, fortolkes snævert. Bestemmelsen skal også ses i sammenhæng med de oprindelige forarbejder til ligebehandlingsloven fra 1978, hvorefter udførelse af arbejde, der efter sin natur må udføres af en person af et bestemt køn for eksempel skuespillere, mannequiner og badepersonale helt falder uden for loven. Også området for undtagelser er meget snævert, da formålet med diskriminationsforbudet ikke må udhules. Grænsen mellem de tilfælde, hvor der skal søges dispensation efter lovens § 13, stk. 1, og de tilfælde, der falder helt ude for loven, er ikke skarp.

Ifølge ligebehandlingslovens § 13 stk. 4, skal fravigelser fra ligebehandlingsloven § 13 stk. 1 indberettes til ministeren for ligestilling mindst hvert andet år. Fra ligestillingsafdelingen er det oplyst, at 4 ministerier hidtil har udnyttet dispensationsadgangen:

- Justitsministeren har givet dispensation til, at Kriminalforsorgen med henblik på varetagelse af visitationsopgaver kan tage hensyn til de ansattes køn.
- Kirkeministeren har udstedt bekendtgørelse om at fravige loven, for så vidt angår præstestillinger (bkg nr. 350 af 10. juli 1978).
- Ministeren for Familie- og Forbrugeranliggender har givet dispensation til, at halalslagting kan udføres af en mandlig halalslager.
- Socialministeren har givet dispensation til, at der kunne annonceres efter kvindeligt personale til et krisecenter og til annoncering efter mandligt personale til en sikret afdeling.

Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 6, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 2.

Til nr. 7

Det foreslås, at den nuværende beskyttelse i § 15 udvides til ikke blot at gælde mod afskedigelse, men også mod enhver anden ufordelagtig behandling eller følge (repressalie) i de situationer, hvor der er fremsat krav om, at princippet om ligebehandling iagttages. Som ud-

gangspunkt er alle former for ugunstig behandling og følge herefter omfattet, hvilket udover afskedigelse kan være degradering, forflyttelse, chikane mv. Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor sagen formelt indbringes for en domstol eller anden myndighed, hvor forholdet mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager eller dennes repræsentant tager kontakt til fagforening eller advokat om forholdet. EF-domstolen har endvidere fastslået, at retten til en effektiv retsbeskyttelse på ligebehandlingsdirektivets område er grundlæggende, og at også dispositioner, som træffes efter ansættelsesforholdets ophør kan være omfattet. Der henvises til Coote-sagen (sag C- 185/97), hvor en lønmodtager ikke kunne få en anbefaling fra sin tidligere arbejdsgiver som reaktion på en tidligere anlagt ligebehandlings sag. EF-domstolen fastslog i den forbindelse, at retsbeskyttelsen også omfatter dette pressionsmiddel, når det er en reaktion på en retssag anlagt mod arbejdsgiveren, og når det tilsigter at lægge hindringer i vejen for den afskedigede lønmodtagers bestræbelser på at finde et nyt arbejde.

Kravet på godtgørelse vil dog forudsætte en årsagssammenhæng mellem den ufordelagtige behandling eller følge og det forhold, at der er fremsat krav om ligebehandling. Reglerne om delt bevisbyrde, jf. lovens § 16a, vil fortsat være gældende. Bestemmelsen skal sikre en effektiv gennemførelse af ligebehandlingsprincippet i lighed med beskyttelsen efter artikel 9 i direktivet om etnisk ligebehandling (direktiv 2000/43/EF) og artikel 11 i beskæftigelsesdirektivet (2000/78/EF), jf. § 7, stk. 2 i forskelsbehandlingsloven. Bestemmelsen gennemfører den ændrede artikel 7 i ligebehandlingsdirektivet, jf. ændringsdirektivets artikel 1, nr. 2 punkt 6.

Til nr. 8 og 9

Efter de gældende regler kan godtgørelsen i forbindelse med afskedigelse pga. overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2-4 og § 9 ikke overstige henholdsvis 39 og 78 ugers løn, jf. lovens § 15, stk. 2, og § 16, stk. 3.

Det foreslås, at de fastsatte maksimumsgrænser for godtgørelsen i lovens § 15, stk. 2, og § 16, stk. 3, ophæves. Godtgørelsen skal fortsat fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder og med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip. Lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, vil også være beskyttet mod urimelige afskedigelser i medfør heraf, jf. funktionærlovens § 2 b, men får dog fortsat ikke på det grundlag ret til godtgørelse i medfør af flere regelsæt samtidig.

Forslaget om at ophæve maksimumsgrænser for godtgørelsen skyldes alene, at EF-domstolen har fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der i tilfælde af dets overtrædelse tildeles den lønmodtager, der har været udsat for forskelsbehandling, være tilstrækkelig i forhold til det tab den pågældende har lidt. EF-domstolen har således understreget, at forudgående fastsættelse af et maksimum kan udelukke en effektiv erstatning. Der henvises særligt til Draehmpaehl-dommen (sag C-180/95 af 22. april 1997), hvor det i præmis 22 også slås fast, at tilkendelse af godtgørelse for skade som følge af forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med en ansættelse ikke kan være betinget af culpa. Dette betyder, at de almindelige erstatningsregler ikke er tilstrækkelige i forbindelse med sager om overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingslovens § 14 omhandler tilkendelse af godtgørelse ved overtrædelse af §§ 2-5. Bestemmelsen indeholder ikke en maksimumgrænse over godtgørelsen, og der vil således ikke ske ændringer i bestemmelsen som følge af direktivet.

Ligebehandlingslovens § 15, stk. 2, omhandler tilkendelse af godtgørelse, der ikke kan overstige 39 ugers løn, i tilfælde hvor en lønmodtager afskediges, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling. Godtgørelsen blev forhøjet fra 26 ugers løn til 39 ugers løn i 1989. Bestemmelsen har endnu ikke været anvendt i praksis. Det foreslås som følge af direktivets formulering, at maksimumsgrænsen for godtgørelsen i bestemmelsen ophæves.

Ligebehandlingslovens § 16, stk.3, omhandler tilkendelse af godtgørelse, der ikke kan overstige 78 ugers løn, i tilfælde hvor en lønmodtager afskediges i strid med § 9. Retspraksis med hensyn til udmåling af godtgørelserne viser, at niveauet for godtgørelser gennem de senere år er stigende. I de første afskedigelsessager efter lovens i krafttrædelse udgjorde godtgørelserne et beløb på ikke over 3 måneders løn. I adskillige år har det hyppigste godtgørelsesniveau været 6 måneders løn, men de seneste to år er godtgørelsesniveauet yderligere hævet. Domstolene og Ligestillingsnævnet udmåler nu ofte godtgørelser svarende til 9 måneders løn, ikke mindst efter, at Højesteret i U 2002.2435/3H tildelte en godtgørelse svarende til 6 måneders løn efter en kortvarig vikaransættelse.

Ligebehandlingslovens godtgørelsesbestemmelser har således også hidtil haft til formål at sikre den krænkede en effektiv kompensation, og det er udgangspunktet, at reglerne om godtgørelse fortsat skal virke fleksibelt og effektivt, så domstolene har mulighed for at fastsætte godtgørelser under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Det er ikke hensigten med forslaget at ændre på domstolenes og Ligestillingsnævnets udmålingspraksis, men alene at sikre, at loven ikke er til hinder for, at domstolene eller ligestillingsnævnet i de enkeltstående tilfælde, hvor der kunne være behov herfor, kan udmåle en godtgørelse uden at være begrænset af lovfastsatte maksimumsgrænser. Hermed sikres, at det EU-retlige effektivitetsprincip er gennemført korrekt i dansk ret.

#### *Til § 2*

Det foreslås, at loven træder i kraft efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Det betyder altså, at loven træder i kraft lidt senere end den frist, som er fastsat for at implementere direktivet i medlemsstaterne.

Fristen for at implementere direktivet er den 5. oktober 2005, jf. artikel 2 i ændringsdirektivet (direktiv 2002/73/EF).

## EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2002/73/EF

af 23. september 2002

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

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 141, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Kommissionen <sup>(1)</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg <sup>(2)</sup>,

efter proceduren i traktatens artikel 251 <sup>(3)</sup>, på grundlag af Forligsudvalgets fælles udkast af 19. april 2002, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten.
- (2) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, den internationale konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination, FN's konventioner om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet.
- (3) Dette direktiv respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, som navnlig anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.
- (4) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i EF-traktatens artikel 2 og artikel 3, stk. 2, og i Domstolens retspraksis. Disse traktatbestem-

melser gør ligestilling mellem mænd og kvinder til en opgave for Fællesskabet og noget, det tilstræber, og pålægger Fællesskabet en positiv forpligtelse til i alle sine aktiviteter at fremme denne ligestilling.

- (5) Traktatens artikel 141, navnlig stk. 3, omhandler specifikt lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.
- (6) I Rådets direktiv 76/207/EØF <sup>(4)</sup> gives der ikke en definition af begreberne direkte og indirekte forskelsbehandling. På grundlag af traktatens artikel 13 har Rådet vedtaget direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse <sup>(5)</sup> og Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv <sup>(6)</sup>, som begge indeholder en definition af direkte og indirekte forskelsbehandling. Det er således hensigtsmæssigt at indsætte definitioner, der er i overensstemmelse med disse direktiver for så vidt angår kønsaspektet.
- (7) Dette direktiv anfægter ikke foreningsfriheden, herunder retten til at oprette faglige sammenslutninger sammen med andre og til at melde sig ind i faglige sammenslutninger for at forsvare egne rettigheder. Foranstaltninger i overensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, kan omfatte medlemskab af eller fortsat aktivitet i organisationer eller fagforeninger, hvis hovedformål er i praksis at fremme princippet om ligebehandling af mænd og kvinder.
- (8) Chikane i forbindelse med en persons køn og sexchikane er i strid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Det er derfor hensigtsmæssigt at definere disse begreber og forbyde disse former for forskelsbehandling. Det skal i den forbindelse understreges, at disse former for forskelsbehandling ikke kun forekommer på arbejdspladsen, men også i forbindelse med adgang til beskæftigelse og til erhvervsuddannelse under udøvelse af beskæftigelse og erhverv.
- (9) I den forbindelse bør arbejdsgiverne og de ansvarlige for erhvervsuddannelserne tilskyndes til at træffe foranstaltninger til bekæmpelse af alle former for forskelsbehand-

<sup>(1)</sup> EFT C 337 E af 28.11.2000, s. 204, og EFT C 270 E af 25.9.2001, s. 9.

<sup>(2)</sup> EFT C 123 af 25.4.2001, s. 81.

<sup>(3)</sup> Europa-Parlamentets udtalelse af 31.5.2001 (EFT C 47 af 21.2.2002, s. 19), Rådets fælles holdning af 23.7.2001 (EFT C 307 af 31.10.2001, s. 5) og Europa-Parlamentets afgørelse af 24.10.2001 (EFT C 112 E af 9.5.2002, s. 14). Europa-Parlamentets afgørelse af 12.6.2002 og Rådets afgørelse af 13.6.2002.

<sup>(4)</sup> EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

<sup>(5)</sup> EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22.

<sup>(6)</sup> EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16.

ling på grund af køn og navnlig til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af chikane og sexchikane på arbejdspladsen i overensstemmelse med national lovgivning og praksis.

- (10) Det er de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling. Disse bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling. Efter Domstolens retspraksis<sup>(1)</sup> består forskelsbehandling i, at der på sammenlignelige forhold anvendes forskellige bestemmelser, eller at den samme bestemmelse anvendes på forskellige forhold.
- (11) De erhvervsaktiviteter, som medlemsstaterne kan udelukke fra anvendelsesområdet for direktiv 76/207/EØF, bør begrænses til aktiviteter, som på grund af deres særlige karakter kræver beskæftigelse af en person af et bestemt køn, forudsat at formålet hermed er legitimt, og under overholdelse af proportionalitetsprincippet, som fastlagt i Domstolens retspraksis<sup>(2)</sup>.
- (12) Domstolen har konsekvent anerkendt, at det er legitimt, for så vidt angår princippet om ligebehandling, at beskytte kvinder på grund af deres fysiologiske tilstand under og efter graviditet. Den har desuden været konsekvent i sine afgørelser om, at enhver form for negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn. Nærværende direktiv anfægter derfor ikke Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)<sup>(3)</sup>, der har til formål at sikre beskyttelsen af disse kvinders fysiske og psykiske tilstand. I betragtningerne i direktiv 92/85/EØF anføres det, at foranstaltninger til beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ikke må føre til forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet og ikke må berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder. Domstolen har anerkendt beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder, navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville være berettiget til under deres fravær.
- (13) I resolution vedtaget af Rådet og arbejds- og socialministrene, forsamlet i Rådet, den 29. juni 2000 om afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd i arbejds- og familieliv<sup>(4)</sup> opfordredes medlemsstaterne til at overveje at vurdere muligheden for, at de enkelte retssystemer giver mandlige arbejdstagere en personlig ret til fædreorlov, som ikke kan overføres til moderen, med bevarelse af deres rettigheder i henhold til ansættelsesforholdene. I den sammenhæng er det vigtigt at understrege, at det er medlemsstaterne, der skal afgøre, om de vil indføre en sådan ret, og som skal fastlægge de vilkår, ud over afskedigelse og tilbagevenden til arbejdet, som falder uden for dette direktivs anvendelsesområde.
- (14) Medlemsstaterne kan i henhold til traktatens artikel 141, stk. 4, opretholde eller vedtage foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervs-mæssige karriere. I betragtning af den nuværende situation og under hensyntagen til erklæring 28 til Amsterdam-traktaten bør medlemsstaterne i første omgang tilstræbe at forbedre kvindernes stilling på arbejdsmarkedet.
- (15) Forbuddet mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en persongruppe af det ene køn. Sådanne foranstaltninger tillader sammenslutninger af personer af det ene køn, hvis hovedformål er at fremme disse personers særlige behov og at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder.
- (16) Princippet om ligeløn til mænd og kvinder er allerede knæsat i traktatens artikel 141 og i Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder<sup>(5)</sup>, og det fastholdes konsekvent i Domstolens retspraksis. Princippet udgør en afgørende og umistelig del af gældende fællesskabsret vedrørende forskelsbehandling på grund af køn.
- (17) Domstolen har fastslået, at da retten til effektiv retsbeskyttelse er grundlæggende, er arbejdstagerne omfattet af denne beskyttelse selv efter ansættelsesforholdets ophør<sup>(6)</sup>. En arbejdstager, der forsvaret eller afgiver vidneudsagn for en person, som nyder beskyttelse i henhold til dette direktiv, bør nyde samme beskyttelse.

<sup>(1)</sup> Sag C-394/96 Brown, Sml. 1998 I, s. 4185, Sag C-342/93, Gillespie, Sml. 1996 I, s. 475.

<sup>(2)</sup> Sag C-222/84 Johnston, Sml. 1986, s. 1651, Sag C-273/97, Sirdar, Sml. 1999 I, s. 7403 og sag C-285/98 Kreil, Sml. 2000 I, s. 69.

<sup>(3)</sup> EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

<sup>(4)</sup> EFT C 218 af 31.7.2000, s. 5.

<sup>(5)</sup> EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19.

<sup>(6)</sup> Sag C-185/97, Coote, Sml. 1998 I, s. 5199.



- (18) Domstolen har fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der i tilfælde af dets overtrædelse tildeles den arbejdstager, der har været udsat for forskelsbehandling, være tilstrækkelig i forhold til det tab, den pågældende har lidt. Den har desuden understreget, at forudgående fastsættelse af et maksimum kan udelukke en effektiv erstatning, og at udelukkelse af at tilkende renter for at erstatte det lidte tab ikke er tilladt <sup>(1)</sup>.
- (19) I henhold til Domstolens retspraksis kan der fastsættes nationale regler for søgsmålsfrister på betingelse af, at de ikke er mindre gunstige end reglerne for tilsvarende søgsmål i henhold til national ret, og at de ikke i praksis gør det umuligt at udøve rettigheder i henhold til fællesskabsretten.
- (20) Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af køn, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse bør også foreninger, organisationer og andre juridiske personer have beføjelse til, efter nærmere bestemmelser fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for ethvert offer for forskelsbehandling at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.
- (21) Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og, i overensstemmelse med national praksis, med de ikke-statslige organisationer om de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af køn og om, hvordan de kan bekæmpes.
- (22) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af handlinger, der strider mod forpligtelserne i direktiv 76/207/EØF.
- (23) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5, kan målene i dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, er dette direktiv ikke mere vidtgående end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (24) Direktiv 76/207/EØF bør ændres i overensstemmelse med det ovenfor anførte —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

#### Artikel 1

I direktiv 76/207/EØF foretages følgende ændringer:

1) I artikel 1 indsættes følgende stykke:

»1a. Medlemsstaterne tager aktivt hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative

bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, der er omhandlet i stk. 1.»

2) Artikel 2 affattes således:

#### »Artikel 2

1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

2. I dette direktiv forstås ved:

— »direkte forskelsbehandling«: at en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

— »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

— »chikane«: at der udvises en uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima

— »sexchikane«: at der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

3. Chikane og sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn som defineret i dette direktiv og forbydes derfor.

En persons afvisning eller accept af en sådan adfærd må ikke anvendes som grundlag for en beslutning, der vedrører den pågældende.

4. En instruktion om forskelsbehandling af en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling som defineret i dette direktiv.

5. Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne og de ansvarlige for adgang til erhvervsuddannelse til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, navnlig chikane og sexchikane på arbejdspladsen.

<sup>(1)</sup> Sag C-180/95, Draehmpaehl, Sml. 1997 I, s. 2195, Sag C-271/91, Marshall, Sml. 1993 I, s. 4367.

6. Med hensyn til adgangen til beskæftigelse, herunder den dertil førende uddannelse, kan medlemsstaterne fastsætte, at ulige behandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, ikke udgør forskelsbehandling, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

7. Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.

En kvinde på barselsorlov har efter udløbet af barselsorloven ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville være berettiget til under sit fravær.

Enhver ulige behandling af en kvinde i forbindelse med svangerskab eller barselsorlov som omhandlet i direktiv 92/85/EØF udgør forskelsbehandling som defineret i nærværende direktiv.

Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelserne i Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (\*) og Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF (\*\*)). Det gælder også med forbehold af medlemsstaternes ret til at anerkende en særskilt ret til fædreorlov og/eller adoptionsorlov. De medlemsstater, som anerkender en sådan ret, træffer de nødvendige foranstaltninger for at beskytte mandlige og kvindelige arbejdstagere mod afskedigelse på grund af udøvelsen af denne ret, og for at sikre, at de ved afslutningen af en sådan orlov har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at drage fordel af de forbedringer i arbejdsforholdene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

8. Medlemsstaterne kan opretholde eller vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, for i praksis at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder.

(\*) EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4.  
(\*\*) EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

### 3) Artikel 3 affattes således:

#### »Artikel 3

1. Anvendelse af princippet om ligebehandling betyder, at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte

forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

- vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
- adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
- ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i direktiv 75/117/EØF
- medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- at alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- at alle bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

4) Artikel 4 og 5 udgår.

5) Artikel 6 affattes således:

#### »Artikel 6

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænkede, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanter, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

2. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling i strid med artikel 3, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt. En sådan erstatning eller godtgørelse kan ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i dette direktivs betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

3. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til — enten på vegne af eller til støtte for klageren, med dennes godkendelse — at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.

4. Stk. 1 og 3 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlægelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.»

6) Artikel 7 affattes således:

»Artikel 7

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.»

7) Følgende artikler indsættes:

»Artikel 8a

1. Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn. Sådanne organer kan indgå som en del af institutioner, der på nationalt plan har til opgave at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.

2. Medlemsstaterne sikrer, at disse organer også har kompetence til:

- a) at bistå ofre for forskelsbehandling i forbindelse med deres klager over forskelsbehandling, uden at det berører de rettigheder, ofrene, foreningerne, organisationerne og andre juridiske personer, jf. artikel 6, stk. 3, har
- b) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling
- c) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Artikel 8b

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis passende foranstaltninger for at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, herunder gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive overenskomster, regler for god opførsel, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.

2. Når det er i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis, tilskynder medlemsstaterne arbejdsmarkedets parter til, uden at det anfægter disses autonomi, at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder og til på passende niveau at indgå aftaler indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 1 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne aftaler skal overholde mindstekravene i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.

3. Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne til på organiseret og systematisk vis at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen.

4. Med henblik herpå bør arbejdsgiverne tilskyndes til med jævne mellemrum at udarbejde hensigtsmæssig information til arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter om ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden.

Denne information kan omfatte statistikker over andelen af mænd og kvinder på de forskellige organisationstrin og eventuelle foranstaltninger for at forbedre situationen i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne.

Artikel 8c

Medlemsstaterne skal tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med deres nationale lovgivning og praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af køn med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

Artikel 8d

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til dette direktiv, og træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt.

Sanktionerne, der kan omfatte udbetaling af erstatning til ofret, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen disse bestemmelser senest den 5. oktober 2005 og meddeler hurtigst muligt eventuelle efterfølgende ændringer.

Artikel 8e

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.

2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder en forringelse af det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne mod forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af dette direktiv.»

### Artikel 2

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 5. oktober 2005 eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i henhold til dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler senest tre år efter dette direktivs ikrafttræden Kommissionen alle de oplysninger, den har brug for til udarbejdelse af en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

3. Uden at det berører stk. 2, meddeler medlemsstaterne hvert fjerde år Kommissionen teksten til love og administrative bestemmelser vedrørende alle foranstaltninger, som de

vedtager i medfør af traktatens artikel 141, stk. 4, samt rapporter om disse foranstaltninger og deres gennemførelse. På grundlag af disse oplysninger vedtager og offentliggør Kommissionen hvert fjerde år en beretning, der indeholder en sammenlignende vurdering af alle disse foranstaltninger under hensyntagen til erklæring 28 til Amsterdam-traktaten.

### Artikel 3

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

### Artikel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 23. september 2002.

På Europa-Parlamentets vegne

P. COX

Formand

På Rådets vegne

M. FISCHER BOEL

Formand

**Høringsliste til udkast til lov om ændring af ligebehandlingsloven**  
*(Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane,  
ophævelse af lofter for godtgørelse mv.)*

Kommunernes Landsforening,  
Amtsrådsforeningen,  
Frederiksberg Kommune,  
Københavns Kommune,  
Dansk Arbejdsgiverforening,  
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger,  
Finanssektorens Arbejdsgiverforening,  
Kristelig Arbejdsgiverforening,  
Landsorganisationen i Danmark,  
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd,  
Akademikernes Centralorganisation,  
Kristelig Fagbevægelse,  
Ledernes Hovedorganisation,  
Centralorganisationernes Fællesudvalg,  
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte,  
Advokatrådet,  
Personalestyrelsen,  
Dommerforeningen,  
Dansk Kvindesamfund,  
Foreningen af Aktive Kvinder,  
Institut for Menneskerettigheder,  
Kvinderådet samt  
Maskulint Forum.

**Høringsliste til udkast til lov om ændring af ligebehandlingsloven**  
*(Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane,  
ophævelse af lofter for godtgørelse mv.)*

Finansministeriet  
Personalestyrelsen

Justitsministeriet, herunder Lovteknik-kontoret og EU-kontoret

Kirkeministeriet

Indenrigs- og Sundhedsministeriet

Ministeriet for familie- og forbrugeranliggender

Ministeriet for flygtninge, Indvandrere og Integration

Socialministeriet  
Ligestillingsafdelingen

Statsministeriet

Udenrigsministeriet

Undervisningsministeriet

Økonomi- og Erhvervsministeriet

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling