

BILAG A

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
<p>Lov om lige løn til mænd og kvinder</p>	<p>1. Som fodnote til lovens titel indsættes:</p> <p>”Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europaparlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EF-Tidende 2006, L 204, s. 23).”</p>
<p>§ 1. ---. <i>Stk. 2.</i> Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer. <i>Stk. 3.</i> Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. <i>Stk. 4. ---.</i> <i>Stk. 5. ---.</i> <i>Stk. 6. ---.</i></p>	<p>2. I § 1 ophæves <i>stk. 2</i>, og <i>stk. 3</i>, der bliver <i>stk. 2</i>, affattes således:</p> <p>”<i>Stk. 2.</i> Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller arbejdet, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.” <i>Stk. 4, 5 og 6</i> bliver herefter <i>3, 4 og 5</i>.</p>
	<p>3. Efter § 1 indsættes:</p> <p>”§ 1 a. 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. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling. <i>Stk. 2.</i> 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</p>

	<p>praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Der foreligger chikane, når der udvises 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.</p> <p><i>Stk. 4.</i> 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.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.</p> <p><i>Stk. 6.</i> Chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.</p> <p><i>Stk. 7.</i> En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.</p> <p>§ 1 b. Offentlige myndigheder har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler.”</p>
<p>§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.</p>	<p>4. I § 2 indsættes som <i>stk. 2</i>:</p> <p>”<i>Stk. 2.</i> En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.”</p>
	<p>5. § 3, <i>stk. 1</i>, affattes således:</p>

<p>§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.</p> <p>Stk. 2. ---.</p> <p>Stk. 3. ---.</p>	<p>”§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi denne har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.”</p>
<p>§ 3. ---.</p> <p>Stk. 2. ---.</p> <p>Stk. 3. En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet efter den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år og fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.</p>	<p>6. I § 3, stk. 3, udgår: ”kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet fra den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år og”.</p>
	<p>7. Efter § 4 indsættes:</p> <p>”§ 4 a. Enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser kan indgive klage til retslige instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til denne lov, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.</p> <p>Stk. 2. Foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at denne lovs 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</p>

	håndhævelse af forpligtelserne i henhold til denne lov.”
--	--