

GRUNDBOG I LIGESTILLING

- TIL TILLIDSVALGTE



INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
1. Ligestillingsarbejdets lovgrundlag	4
1.1. Forskelsbehandlingsloven	5
1.2. Ligebehandlingsloven	6
1.3. Ligelønsloven	8
2. Fagbevægelsens ligestillings- og mangfoldighedspolitik	9
2.1. Det kønsopdelte arbejdsmarked	11
2.2. Seksuel chikane	13
2.3. Repræsentation af kvinder i topposter	15
2.4. Kønsbestemt vold	17
2.5. Multikulturalitet og mangfoldighed	19
2.6. LGBT	21
2.7. Samspil/ Balance mellem arbejdsliv og familieliv	22
3. Litteratur	25
4. Ordliste	27
5. Bilag	28

FORORD

Ligestillingsarbejde i Danmark er ikke et nyt opmærksomhedspunkt. Faktisk har vi i mere end 100 år arbejdet for ligestilling mellem kvinder og mænd.

Mål og ligestilling er forankret i den danske lovgivning, i danske institutioner, men også i verdenssamfundet. FN og EU har ambitiøse mål og beslutninger om ligestilling mellem mænd og kvinder i verden. Mål vi endnu ikke har nået. Både den danske og den internationale fagbevægelse har ligestillingspolitiske mål, f.eks. om ligeløn, som der ser ud til at være lang, lang vej til at nå.

Denne håndbog henvender sig til dig, som er tillidsvalgt og gerne vil ”have orden i dit eget ligestillingsarbejde”. Håndbogen kan ligeledes bruges af HR-afdelinger eller andre, med interesse i ligestillingsarbejdet på de danske arbejdspladser. Den KAN læses fra en ende af, men er nok mere brugbar som opslagsbog.

Håndbogen sigter mod at give grundlæggende viden om, hvad der er ER BESLUTTET vi skal arbejde med. Det er altså ikke noget, der behøver blive diskuteret eller, der er usikkerhed om. Håndbogen skulle derfor kunne spare tid. Her er målene og rammerne for det ligestillingsarbejde, vi i Danmark har besluttet. Hvordan vi når målene, kan vi diskutere og til det er der også inspiration.

Håndbogen vil i de første kapitler opridse den juridiske ramme, der gør sig gældende og er relevant for ligestillingsarbejdet, på de danske arbejdspladser.

I de efterfølgende kapitler, vil der blive beskrevet konkrete ligestillingsproblematiske områder, der kan handles på.

Bagest i håndbogen findes en ordliste og en litteraturliste. Det lovgivningsmæssige materiale findes som bilag.

Vi håber grundbogen både gør det lettere og giver dig blod på tanden, til at komme videre med ligestilling, der er nok at tage fat på!

FIU-Ligestilling

Efteråret 2017

1. LIGESTILLINGSARBEJDETS LOVGRUNDLAG

Ligestillingsarbejdet på de danske arbejdspladser er overordnet rammesat af tre lovgivninger; **Forskelsbehandlingsloven**, **Ligebehandlingsloven** og **Ligelønsloven**. De tre lovgivninger bliver i det følgende præsenteret selvstændigt. I bilagene bagest i materialet, kan du finde de fulde lovgivningstekster.

De tre lovgivninger deler alle forskelsbehandling i fire kategorier:

Direkte forskelsbehandling, som finder sted, når en person fra en minoritetsgruppe behandles dårligere end en fra majoritetsgruppen ville være blevet, bliver eller i fremtiden vil blive behandlet - i en tilsvarende situation.

Indirekte forskelsbehandling, som finder sted, når en bestemmelse, en praksis eller et kriterium, som fremstår neutralt, stiller personer fra en gruppe ringere end andre personer, samt hvor der ikke er et sagligt formål med denne forskel.

Chikane, betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket adfærd finder sted med det formål eller virkning, at krænke personens værdighed eller skabe et nedværdigende, eller ubehageligt klima for den pågældende.

Instruks om at forskelsbehandle personer sammenlignet med andre personer er, at betragte som forskelsbehandling.

Eksempler, på de fire former for forskelsbehandling, behandles i de kommende afsnit.

Hvis der er en sag:

Hvis forskelsbehandling finder sted, kan sagen indberettes til fagforeningen, som kan bistå ift. om, der er grundlag og materiale nok til at rejse en sag. Sagen rejses således gennem det faglige system hvor, der kan ske afgørelse gennem forskellige nævn.

Hvis ikke sagen kan behandles i det faglige system kan, der indgives en klage til Ligestillingsnævnet eller de civile domstole.

Der indgives ikke mange sager årligt, hverken gennem det faglige system, via Ligestillingsnævnet eller de civile domstole. Dette er ikke ensbetydende med, at der ikke finder forskelsbehandling sted på de danske arbejdspladser. Det begrænsede antal sager kan have flere årsager, bl.a. det faktum, at det kan være svært at skaffe beviser for, at forskelsbehandlingen har fundet sted, at der indgås lokale forlig, at den forurettede part ikke ønsker eller magter at køre en sag, da det kan kræve mange ressourcer. Der kan fra den forurettede part være en frygt for omkostningerne ved, at føre en sag i forbindelse med fremtidig ansættelse eller i relation til den arbejdsplads, som den forurettede måske fortsat er ansat på.

1.1. FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

Forskelsbehandling og diskrimination er synonymmer for hinanden. Forbuddet mod at diskriminere eller forskelsbehandle enkeltpersoner på arbejdsmarkedet er bl.a. stadfæstet i *Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.*, i daglig tale Forskelsbehandlingsloven.

Ved forskelsbehandling forstås i denne lov "(...)enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse". (Forskelsbehandlingsloven, §1)

Loven finder anvendelse i relationer, der gælder på arbejdsmarkedet. Det betyder, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, arbejdsvilkår, lønforhøjelse eller forfremmelse. Det samme gælder ift. muligheden for efteruddannelse, videreuddannelse eller omskoling mm.

Der må således ikke i forbindelse med ansættelse, indhentes oplysninger om ovenstående forhold og der må ikke i f.eks. en jobannonce beskrives, at der foretrækkes personer af en bestemt race, hudfarve, religion osv.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at for, at der er tale om forskelsbehandling, skal der være tale om forskelsbehandling ud fra et af ovenstående forhold ,altså en reel forskel mellem sammenlignelige parter!

En person, der bliver forskelsbehandlet har krav på godtgørelse. Den, der overtræder ligebehandlingsprincippet, kan pålægges et bødekrav. Det er modparten, der har bevisbyrden ift. at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Opdaterede udgaver af forskelsbehandlingsloven kan til en hver tid findes på www.retsinformation.dk ved at søge på *Forskelsbehandlingsloven*. Husk at vælge den Gældende udgave.

Eksempler på forskelsbehandling iflg. forskelsbehandlingsloven:

Direkte forskelsbehandling: En arbejdsgiver skriver i en jobannonce, at personer af en bestemt race ikke kan søge stillingen.

Indirekte forskelsbehandling: En arbejdsplads forbyder hovedbeklædning for alle medarbejdere. Dette rammer særligt personer, der af religiøse årsager bærer f.eks. tørklæde eller kalot. Hvis ikke forbuddet er sagligt begrundet, f.eks. med hensyn til sikkerhed eller hygiejne, er det ikke tilladt.

Chikane: På en arbejdsplads er der en grov og nedværdigende tone omkring en medarbejder, der er homoseksuel, hvor personen kaldes ved skældsord.

Instruktion om forskelsbehandling: En chef giver en afdelingsleder besked om, at medarbejdere over 58 år ikke skal sendes på kursus, da de alligevel nok snart går på pension.

1.2. LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Ligebehandlingsloven er den mundrette betegnelse for *Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.*, der trådte i kraft i år 1989.

Ligebehandling dækker i denne lov over, at der ikke må finde forskelsbehandling sted pga. køn.

Også i denne lovgivning gælder forbuddet mod både direkte og indirekte forskelsbehandling f.eks. med hensyn til graviditet, ægteskabelig- eller familiemæssig stilling.

Alle arbejdsgivere skal behandle mænd og kvinder lige f.eks. ved ansættelser, forflyttelser, forfremmelser, afskedigelse, efteruddannelse og omskoling.

I ligebehandlingsloven er sexchikane indskrevet, som en yderligere form for forskelsbehandling og en bestemt form for chikane. Seksuel chikane er når der udvises uønsket verbal, fysisk eller nonverbal adfærd, med direkte eller indirekte seksuelle hentydninger, som har til formål eller virkning at krænke personens værdighed, særligt ved at skabe et truende eller fjendtligt klima. Sexchikane er naturligvis, som de andre former for forskelsbehandling, forbudt.

Loven tilskriver, at offentlige myndigheder skal arbejde for ligestilling, mellem kønnene i al planlægning og forvaltning på de områder som loven omhandler.

Loven beskytter mænd og kvinder, som i forbindelse med f.eks. barselsorlov har været fraværende fra arbejdspladsen, mod ringere stilling.

En person, der oplever brud på ligebehandlingsloven kan tilkendes godtgørelse fra arbejdsgiveren. Hvis der kan påvises faktiske omstændigheder, der kan give anledning til formodning om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten (her arbejdsgiver) at bevise, at ligebehandlingsprincippet er overholdt.

Man skal være opmærksom på, at forskel i behandling, skal kunne begrundes i forskelsbehandling pga. af køn, før der kan rejses en sag. En kvinde, der oplever sig forskelsbehandlet fra andre kvindelige ansatte, kan således ikke rejse en sag efter denne lovgivning!

Opdaterede udgaver af Ligebehandlingsloven kan til en hver tid findes på www.retsinformation.dk ved at søge på *Ligebehandlingsloven*. Husk at vælge den Gældende udgave.

Eksempler på forskelsbehandling iflg. ligebehandlingsloven:

Direkte forskelsbehandling: En arbejdsgiver vælger i forbindelse med forfremmelse udelukkende at forfremme mænd, fordi der ikke er risiko for at de skal have barsel.

Indirekte forskelsbehandling: En regel om ingen hovedbeklædning på en arbejdsplads. Denne regel gælder alle, også ham, der elsker at gå med kasket, men rammer særlig hårdt en muslimsk kvinde, der bærer tørklæde.



Chikane: En medarbejder chikaneres for sit udseende og tøjvalg pga. sit køn.

Sexchikane: En medarbejder modtager seksuelt opfordrende bemærkninger fra kolleger, kunde/klient eller chef.

Instruktion om forskelsbehandling: En afdelingsleder beder en mellemlider ansætte en ”stærk mand.”

1.3. LIGELØNSLOVEN

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder, Ligelønsloven, beskriver det forhold, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling pga. køn, hverken som følge af direkte eller indirekte forskelsbehandling.



Det betyder, at mænd og kvinder skal have ligeløn, for lige arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Ligebehandlingen dækker over løn, alle lønelementer og lønvilkår, f.eks. tillæg, frynsegoder osv.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, hvis lønmodtageren fremstiller krav om ligeløn. Hvis en arbejdsgiver afskediger en person, inden for et år, efter fremsættelse af krav om ligeløn, er det arbejdsgiver, der skal bevise, at afskedigelsen ikke er foretaget i strid med loven.

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte, skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik på mindst 10 personer af hvert køn, til brug for høring og information til de ansatte om lønforskellene mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen. Arbejdsgiver skal kunne redegøre for et evt. løngab mellem kønnene.

I tilfælde af forskelsbehandling i løn pga. køn, kan den krænkede lønmodtager tilkendes godtgørelse.

Opdaterede udgaver for ligelønsloven kan til en hver tid findes på www.retsinformation.dk ved at søge på *Ligelønsloven*. Husk at vælge den *Gældende* udgave.

2. FAGBEVÆGELSENS LIGESTILLINGS- OG MANGFOLDIGHEDSPOLITIK



I Fagbevægelsen er der stort fokus på ligestilling og mangfoldighed. Det store og vedvarende fokus skyldes, at ligestilling og mangfoldighed er kompleks og trækker mange tråde ind i stadig nye emner. Når man er godt i gang med at skabe ligestilling på et område, åbner det op for ny indsigt i mere specifikke målgrupper og problemstilling, hvor ligestilling og mangfoldighed også skal indtænkes.



Ligestillingsarbejdet kan altså forstås, som et væld af tråde, der er filtret ind i hinanden, og hvor, når man hiver i en tråd, og for at løse en problemstilling, trækker det en masse nye tråde og problemstillinger med sig.

Både LO og de enkelte fagforbund har i deres målprogrammer og love beskrevet fokusområder i ligestillingsarbejdet, som der skal være fokus på og arbejdes med.

Mål:

- *Løngabet mellem kvinder og mænd skal lukkes. Det vil vi arbejde på ved hjælp af både lovgivning og overenskomster.*
- *Der skal være større åbenhed om lønforskelle på arbejdspladserne. Vi vil udbrede kendskabet til de nye regler om kønsopdelt lønstatistik.*
- *Der skal øget fokus på retten til lige løn for "arbejde af samme værdi". Vi vil både nationalt og internationalt arbejde for, at vi får en klarere definition af arbejde af samme værdig og velegnede redskaber til at kunne sammenligne arbejdets værdi.*

(LO)

Hos LO er de to vigtigste ligestillingsindsatser at søge at lukke løngabet mellem kvinder og mænd, samt dæmme op for det kønsopdelte arbejdsmarked. Fokus på løngabet dækker over, at mænd og kvinder til stadighed ikke opnår ligeløn. Det kønsopdelte arbejdsmarked dækker over, at mænd og kvinder arbejder i forskellige fag og brancher. At der er flest mænd på ledelsesgangene og flest kvinder i "bunden" af hierarkiet. At mænd og kvinder ikke arbejder side om side besværliggør ligestillingstiltag

LO vil ligeledes arbejde for, at Ligelønsloven i højere grad bliver overholdt, særligt det vanskelige forhold, at vurdere arbejde af samme værdi.

I fagforbundene arbejder man ligeledes med et fokus på ligestilling og mangfoldighed. Dette fremgår f.eks. af 3F's faglige og politiske grundlag fra 2016 og FOA's Love og principper:

3F vil være foregangsforbund på ligestillingsområdet og tænke køn, ligestilling, integration og mangfoldighed ind i al planlægnings- og udviklingsarbejde.

3F arbejder for at skabe ligestilling, ligebehandling og ligeværd mellem mennesker, uanset køn, etnisk oprindelse, alder, seksuel orientering, handicap og religion, samt modvirke enhver form for diskrimination.

Det gælder samfundsmæssigt og på arbejdsmarkedet.

(3F, 2016)

§ 2. Forbundets grundlag og formål

Stk. 1

Forbundets grundlag er et menneskesyn, som bygger på demokrati, nærhed og tryghed, mangfoldighed, solidaritet og respekt.

FOA er et fællesskab af medlemmer, der bruger den fælles styrke til at skabe bedre arbejdsliv for fællesskabet og den enkelte. Fællesskabet og den enkelte er hinandens forudsætning.

(FOA, 2014)

Af de to uddrag fra henholdsvis FOA og 3F ses fokus på mangfoldighed, inklusion og ligestilling. Fokus er på at skabe forandring både på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt.

I de kommende afsnit præsenteres forskellige ligestillingsudfordringer, som det er væsentligt, at du som ligestillingsansvarlig og tillidsvalgt skal være opmærksom på. Ved de enkelte afsnit, vil fagforeningens holdning til det pågældende område blive præsenteret i form af uddrag fra love, vedtægter og målsætninger fra henholdsvis FOA, 3F, HK og Dansk Metal.

2.1. DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Hvad betyder *Det kønsopdelte arbejdsmarked*?

Det kønsopdelte arbejdsmarked dækker over den problemstilling, at mænd og kvinder befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Kvinder er f.eks. overrepræsenteret i den offentlige sektor, hvor mænd er i overtal i den private sektor. Nogle fag betegnes henholdsvis mandefag eller kvindefag, hvor f.eks. omsorgs fag, typisk er at finde i den of-

fentlige sektor, der primært er besat af kvinder, mens håndværksfag f.eks. typisk er i den private sektor og primært er domineret af mænd.

Den horisontale kønsopdeling har været stillestående gennem de seneste 20 år, mens den vertikale kønsopdeling derimod ser ud til, at være blevet mindre i samme periode, dog er der ikke tale om en udligning.

En del af forklaringen på ændringen af den vertikale kønsopdeling er, at flere kvinder tager mere og længere uddannelse i dag, end for f.eks. 20 år siden og derved opnår, at kunne indtræde i en højere position på arbejdsmarkedet.

”Sektormobilitet” er et andet anvendt begreb, når man taler om nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked. Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved høj grad af fleksibilitet og mobilitet mellem jobs. Dog viser nyere undersøgelser at sektormobiliteten, f.eks. mobiliteten fra den offentlige sektor til den private sektor, ikke er særlig fleksibel. Det er således svært at bevæge sig fra den kvindedominerede offentlige sektor til den mandsdominerede private sektor.

Konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked:

En af konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked er en forsøget risiko for, at der opstår skævheder ift. køn. Det kan være i løn, ledighed, karriemuligheder, etc.

For den enkelte kan det kønsopdelte arbejdsmarked medføre, at stereotype opfattelser gør, at man oplever et begrænset udbud i uddannelsesvalg og fremtidige jobmuligheder. Der kan være en tendens til, at bestemte fag vælges pga. ikke objektive forhold, som f.eks. køn frem for egnethed, interesse og evner. Dermed kan det kønsopdelte arbejdsmarked virke begrænsende for den enkeltes trivsel og udfoldelsesmuligheder, samt ressourceudnyttelse.

Det kønsopdelte arbejdsmarked kan herudover få betydning for henholdsvis mænd og kvinders løn- og karriremuligheder, samt betydning for det løngab, der til stadighed eksisterer netop mellem kønnene, til trods for mange års kamp for ligeløn for lige arbejde.

Forklaringer på *Det kønsopdelte arbejdsmarked*:

Forklaringen på hvorfor der er en kønsopdeling af det danske arbejdsmarked, er kompleks og indeholder flere elementer. En del af forklaringen på det kønsopdelte arbejdsmarked er bl.a. uddannelsesvalg. Mænd og kvinder vælger forskellige uddannelser. Dermed udbyder de deres arbejdskraft til forskellige områder af arbejdsmarkedet. Valget af uddannelse er således én forklaring. Mænd og kvinders forskellige ønsker til arbejdsvilkår og arbejdstid, er en anden mulig forklaring, på de respektive valg af erhvervssektor. Den offentlige sektor er f.eks. forbundet med større grad af fleksibilitet, hvorfor det traditionelt har været forbundet med ønsket fra kvinder, om at få arbejdsliv og familieliv til at balancere. Andre forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked, fokuserer på arbejdsmarkedets efterspørgsel af bestemt arbejdskraft. En forklaring kan, ud fra denne forståelse, være kønsdiskrimination pga. arbejdsgivers fordomme om, hvilket arbejde mænd og

kvinder kan udføre. Institutionelle forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked ser på velfærdsstaten og dens ordninger, der primært har givet kvinder mulighed for, at komme ind på arbejdsmarkedet i den offentlige sektor. Men samtidig har velfærdsstaten ikke bidraget til, kvindernes karrieremæssige udvikling. Derfor fastholdes kønsopdelingen ift. familielivet og dermed også på arbejdsmarkedet.

Betydning af nedbrydelse af *Det kønsopdelte arbejdsmarked*:

Fagbevægelsen arbejder for en nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked. Dette fremgår bl.a. af 3F's Faglige og politiske målsætninger fra 2016:

"(...) Det kønsopdelte arbejdsmarked nedbrydes og uligelønnen fjernes" (3F, 2016).

Det er en klar agenda at bryde med kønsopdelingen. En mere ligelig fordeling af mænd og kvinder, kan være godt for arbejdsmiljøet og synergien på arbejdspladsen, da kvinder og mænd bringer forskellige syn på tingene og erfaringer med ind i arbejdet.

2.2. SEKSUEL CHIKANE

Seksuel chikane er både ulovligt og socialt uacceptabelt. Til trods for dette, finder seksuel chikane forsat sted på mange arbejdspladser, enten helt åbenlyst eller i det skjulte.

Definition af *seksuel chikane*:

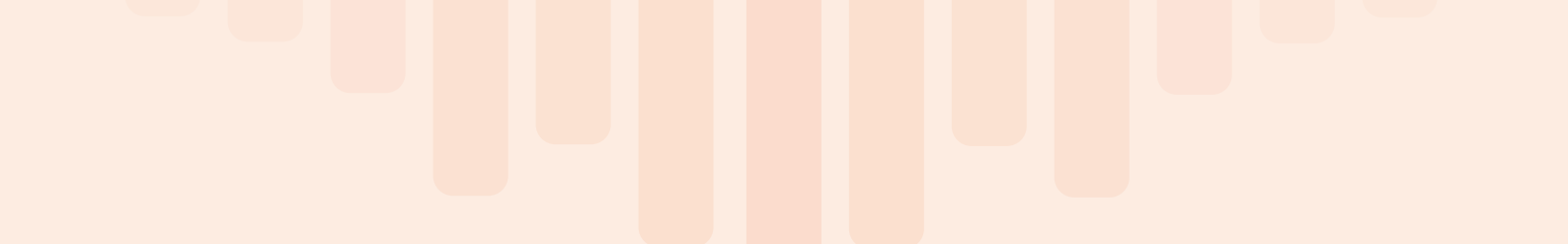
Seksuel chikane defineres som en seksuel handling, der er ubehagelig og uønsket for offeret. Seksuel chikane kan altså forstås, at være en form for mobning med seksuel karakter.

Seksuel chikane kan være;

- **Direkte adfærd**, f.eks. fysisk kontakt og/eller berøring.
- **Verbal adfærd**, f.eks. opfordringer, sjofle vittigheder og/eller seksuelle hentydninger.
- **Anden adfærd**, f.eks. forevisning af pornografiske billeder.

I nogle sammenhænge vil den seksuelle chikane, indeholde flere af de tre adfærdsformer.

Handlinger med seksuelle undertoner vil for nogen personer ikke opleves som krænkende, hvor den samme handling for andre, vil opleves som dybt grænseoverskridende og dermed krænkende. Det er den krænkede der definerer, om de oplevede handlinger er krænkende, altså om der er tale om seksuel chikane – ikke den, der udfører handlingerne! Både mænd og kvinder udsættes for seksuel chikane, dog er kvinder stærkt overrepræsenteret. Omfanget af seksuel chikane på danske arbejdspladser er ikke særlig præcist undersøgt og der er en del mørketal på området. Dog viser undersøgelser fra Det nationale center for arbejdsmiljøforskning, at 3 % af alle lønmodtagere har oplevet enten høj grad eller nogen grad af uønsket seksuel opmærksomhed. Tal fra forskellige fag viser, at f.eks. i tjenerfaget er omfanget af seksuel chikane stort, 37 % af de kvindelige tjenere og 22 % af de



mandlige tjenere har oplevet seksuel chikane. HK har i 2016 gennemført en undersøgelse, der viser at over 25 % af medlemmerne, har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Grunden til de store forskelle i er sandsynligvis måden, der spørges på. Spørger man: "Har du været udsat for seksuel chikane", er det kun få der svarer ja. Men spørges der til konkrete handlinger, f.eks.: "har du fået seksuelle tilbud fra din chef, du helst havde været foruden", kommer der "ja-svar".

Fagbevægelsens holdning er, at seksuel chikane ikke er et personligt problem, men et fælles ansvar, som arbejdsgiveren har pligt til at tage sig af. Det er i den forbindelse vigtigt at understrege, at seksuel chikane aldrig kan undskyldes med f.eks., at det "bare var for sjov"!

Seksuel chikane er i både ligebehandlingsloven og ligelønsloven indskrevet som forbudt og således noget, der skal tages meget alvorligt af alle parter i et ansættelsesforhold.

Seksuel chikane kan også være et mere generelt problem på en arbejdsplads, som stadfæster sig i en bestemt omgangstone eller sexistisk humor. Fagbevægelsens holdning er også i denne forbindelse, at arbejdskultur er noget hele arbejdspladsen bærer ansvaret for med arbejdsgiveren i spidsen. Det er således ikke en krænket, der skal forlade arbejdspladsen, men arbejdsgiveren der bør tage fat i at udvikle en kultur med et chikanefrit miljø.

Konsekvenserne af seksuel chikane:

Seksuel chikane kan få langsigtede konsekvenser for den ramte i form af stress, angst og søvnbesvær, der kan udvikle sig til PTSD. I nogle tilfælde kan seksuel chikane føre til langvarigt sygefravær, isolation og en følelse af skam hos offeret. Netop derfor er seksuel chikane ikke kun til skade for personen, der bliver udsat for det, men også for hele arbejdspladsen og for samfundet.



2.3. REPRÆSENTATION AF KVINDER I TOPPOSTER

I Danmark halter ligestillingen mellem mænd og kvinder i topposter til stadighed!

I et repræsentativt demokrati bør der være, en repræsentativ fordeling af samfundets grupper, der hvor magten er.

Kun lidt over hver 3. folketingsmedlem er kvinde til trods for, at der er kommet mere ligestilling i de enkelte partiers topledelse og blandt ministrene. I kommunalpolitik udgør kvinder i 2017 i gennemsnit ca. 30 % af kommunalbestyrelsen. Også her er kvinder således underrepræsenteret sammenlignet med mænd



Dette skal ses i kontrast til, at danske kvinder i dag udgør over halvdelen af dem, der har en længerevarende videregående uddannelse. Dog afspejler dette sig ikke i antallet af kvinder på lederniveau eller, som ovenfor beskrevet i politik. Det er problematisk både ift. ligestilling, demokrati, diskrimination og samfundsøkonomi.

Både virksomheder og samfundet er bedst tjent med at det lederpotentiale, som er tilstede bliver benyttet.

I 2013 trådte *Lov om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i ledelse og bestyrelser* i kraft. Lovens formål var at fremme kvinders repræsentation på direktionsgangene og i bestyrelser. Ca. 1100 private danske virksomheder, samt alle statslige virksomheder og institutioner er omfattet af lovgivningen. Lovgivningen dækker over, at der skal udarbejdes måltal og politikker for at fremme antallet af kvindelige topledere og bestyrelsesmedlemmer.

Kommunerne, staten og regionerne skal ifølge loven, hvert andet år udarbejde en ligestillingsredegørelse og dermed gøre status for de statslige institutioners, kommunernes og



regionernes indsats for, at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd blandt de ansatte og i serviceydelserne til borgerne.

Til trods for lovgivningen på området, halter ligestillingen mellem mænd og kvinder i topposter og bestyrelsesposter fortsat langt bagud.

Årsagerne til kvinders underrepræsentation i topposter beskrives ofte, som alt fra kvinders manglende interesse f.eks. for kommunal politik, kvinders manglende tro på egne evner, beskedenhed, manglende ambitioner til dårlige forhandlingsevner. Der er ikke videnskabeligt belæg for disse forklaringer, men det er antagelser.

En forklaring er teorien om det såkaldte ”glasloft”. Glasloftet som teori dækker over, at kvinder og andre minoriteter uanset hvor kvalificerede de er til et job eller en toppost, ikke kan nå højere op i stillings-hierarkiet end de er, på grund af usynlige barrierer (glasloftet), som ikke umiddelbart kan nedbrydes. Barriererne findes i flere situationer, bl.a. i forbindelse med ansættelse i form af fordomme om kvinders ledelsesevner, samt i fordommen om kvinders ønsker om familieliv, frem for at gøre karriere. Glasloftet sætter således en usynlig grænse for, hvor høj en position kvinderne kan få.

Fagforeningerne arbejder for at nedbryde de barrierer der gør, at kvinder ikke kan nå helt til tops. Af HK’s målprogram fremgår det bl.a.:

HK arbejder for ligebehandling og vil fortsat bekæmpe alle former for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Vi arbejder for ligestilling mellem kønnene i arbejdslivet.

(HK, 2014)

Det er vigtigt af samfundsøkonomiske årsager med flere kvinder i topposter, da samfundet bruger store ressourcer på at uddanne mange kvinder med lange uddannelser. Deres potentialer bør udnyttes. Herudover giver en mangfoldighed i ledelse og bestyrelser, de enkelte arbejdspladser en bredere forståelse for hvordan nye perspektiver på opgaveløsning, kan være med til at højne kvalitet og produktivitet.



2.4. KØNSBESTEMT VOLD

Omfanget af kønsbestemt vold i Danmark:

Ca. 33.000 kvinder og 13.000 mænd i Danmark udsættes årligt for vold fra deres partner. Omfanget og opgørelserne af antallet af voldsudsatte er dog noget usikre, da det for mange er forbundet med et stort tabu, at være udsat for vold, hvorfor de ikke står frem med det. Ca. halvdelen af mændene udsat for partnervold, er udsat for vold af deres mandlige partner.



”Vold er enhver handling rettet mod en anden person, som gennem denne handling, (ved at skade, smerte, skræmme eller krænke) får personen til at gøre noget mod sin vilje eller holde op med at gøre noget, det vil.”

Per Isdal, ATV Norge

Definition af vold:

Vold inddeles i kategorier:

Fysisk vold, som er enhver form for fysisk overgreb eller magt. Fysisk vold kan også være at blive nægtet adgangen til mad, medicin, søvn, hjælp eller hjælpemidler.

Seksuel vold, er at blive tvunget til seksuelle handlinger, eller at blive tvunget til at overvære seksuelle handlinger, man ikke er interesseret i.

Psykisk vold, er verbal eller adfærdsmæssige trusler mod en selv eller mod andre, f.eks. den nærmeste familie. Det kan også dreje sig om tvang, at se andre blive udsat for fysisk

eller seksuel vold. Psykisk vold er desuden, at blive nedgjort, kritiseret, isoleret, kontrolleret eller ydmyget.

Verbal vold, er forbundet med trusler om vold eller handlinger, der kan være af afgørende betydning for den krænkedes liv, f.eks. trusler om at ødelægge socialt liv, arbejdsliv eller lign.

Materiel vold er hvis den voldsudsatte f.eks. får sine ting ødelagt, eller bliver nægtet adgang til egen løn, ejendele eller egen bopæl.

Økonomisk vold er at blive nægtet adgang til egne penge eller kontrol med forbrug.

I mange tilfælde af vold, indgår flere af voldsformerne eller en udvikling af disse.

Konsekvenserne af vold:

Konsekvenserne for personer der udsættes for vold fra en partner, kan være at personen får svært ved at passe et arbejde, eller udfylde rollen som forælder. Volden kan medføre symptomer som angst, depression, søvnløshed, isolation og selvbeprejelse.

Fagbevægelsens holdning til handling mod kønsbestemt vold i nære relationer:

Der har tidligere været den holdning på det danske arbejdsmarked, at vold i hjemmet og i nære relationer er noget, der hører privatlivet til, altså således ikke noget arbejdspladsen skulle blande sig i.

Af 3F's faglige og politiske grundlag fra 2016 fremgår det: 3F skal arbejde for at:

- *bekæmpe overgreb, misbrug og vold, samt handel med mennesker.*

(3F, 2016)

I dag er det imidlertid fagbevægelsens holdning, at man på arbejdspladserne skal se kønsbestemt vold, som et strukturelt problem, hvor arbejdspladsen er godt sted at forebygge. Grunden til dette er, at en medarbejder eller kollega, der udsættes for vold, ikke kan yde sit optimale, er mere syg og lettere mister tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Arbejdspladsen kan hjælpe den voldsudsatte, kvinde såvel som mand, til at bryde ud af volden og fortsat beholde sit arbejde, ved at have politikker der f.eks. giver frihed til bryde ud, det kunne være ved at tilbyde etc. psykologbistand.

I arbejdsmæssigt regi er det således væsentligt, at være opmærksom på om en kollega bliver udsat for vold fra sin partner, samt være opmærksom på om en kollega udøver vold overfor sin partner, altså dermed selv er voldsudøver. På FIU-ligestillings hjemmeside kan du se en guide til handlemuligheder ”Når en voldsramt er min kollega”.

2.5. MULTIKULTURALITET OG MANGFOLDIGHED

I Danmark bor der mennesker fra mere end 200 forskellige lande. Det medfører et naturligt behov for et mangfoldigt arbejdsmarked og en forståelse af multikulturalitet.

Mangfoldighed på arbejdsmarkedet betyder, at arbejdspladser har en medarbejderskare, der er bredt sammensat, hvis forskellige baggrunde og kompetencer ses som en ressource og noget, der bringes i spil i arbejdet. Mangfoldighed kan dække over andet end blot etnicitet, det er f.eks. også alder, køn, seksuel orientering eller handicap.

Multikulturalitet dækker særligt over sammensætningen af medarbejdere med forskellige kulturelle baggrunde, det kan således være en del af mangfoldigheden på en arbejdsplads.

At arbejde for mere mangfoldighed og multikulturalitet på de danske arbejdspladser bliver en ligestillingsopgave, der bør afspejle sig i det arbejde, som gøres på de danske arbejdspladser. Ligestillingen mellem alle medarbejdere, uanset etnisk baggrund, er en relevant problemstilling for at undgå polarisering, samt for at undgå f.eks. underbetaling af bestemte medarbejdergrupper.

Gevinsten ved mangfoldighed for virksomheden / arbejdspladsen er bl.a. en bedre konkurrenceevne og større innovation, da medarbejderne med forskellige kompetencer kan bidrage til nye løsninger og ideer.

I forbindelse med trepartsforhandlinger i 2016 er indgået en aftale, om den såkaldte Integrationsgrunduddannelse (IGU), som er målrettet flygtninge og familiesammenførte. Intentionen er at flygtningene og deres familier kan opnå fast tilknytning til arbejdsmarkedet, blive aktive medborgere i det danske samfund og opnå selvforsørgelse.

De enkelte fagforeninger og LO arbejder også ud fra mål om integration af flygtninge og indvandrere på det danske arbejdsmarked.



3F arbejder for at:

- *forbedre integration på arbejdspladsen.*
- *etniske minoriteter behandles ligeværdigt på arbejdsmarkedet og i samfundet i øvrigt.*

skabe interkulturel forståelse, anerkendelse af forskellighed og mangfoldighed.

(...)

- *enhver form for racisme, fremmedhad, nazisme og anden ekstremisme bekæmpes, blandt andet gennem arbejdet for at alle parter får indblik i og forståelse for hinandens kulturelle og sociale forhold.*

(3F, 2016a)

LO-fagbevægelsen mener, at mangfoldighed blandt andet giver:

- *Bedre trivsel og godt kollegialt fællesskab, der kan øge kvalitet i arbejdet, både for den enkelte medarbejder og i virksomheden som helhed.*
- *Godt arbejdsmiljø og dermed større produktion.*
- *Nye perspektiver i forhold til arbejdslivet og kollegaerne.*
- *Bedre integration og loyalitet.*
- *Kulturel og menneskelig rigdom og dermed større sammenhængskraft blandt medarbejderne, når der skabes en fælles identitet.*

(LO, 2012)

2.6. LGBT -PERSONER PÅ ARBEJDSMARKEDET.



Undersøgelser viser, at 40 % af alle LGBT-personer ikke føler, at de kan være sig selv på jobbet og dermed ikke åbner op, om deres identitet på arbejdet over for kollegaer og ledere. Det er af betydning for trivslen på arbejdspladsen, samt ikke minds på det psykiske velbefindende hos den enkelte. LGBT-personer oplever ofte både direkte og indirekte diskrimination, samt at de således stilles ringere end andre, eller det at være udsat for chikane, f.eks. i form af grov humor eller øgenavne.

At forskelsbehandle og chikanere arbejdstagere pga. deres seksualitet er ifølge forskelsbehandlingsloven forbudt. Dog finder diskrimination og chikane af LGBT-personer sted alligevel, hvilket begrundes behovet for at sætte fokus på problemstillingen, ud fra et ligestillingsperspektiv.

Der er mange stereotype forestillinger om LGBT-personer, det er vigtigt at være bekendt med, hvad disse stereotype forestillinger, gør ved den enkelte person. Det er væsentligt at være opmærksom på de udfordringer, som LGBT-personer har på arbejdsmarkedet, samt ikke være blind over for at diskrimination finder sted.

Fagbevægelsen arbejder for ligestilling, af alle medarbejdere på det danske arbejdsmarked også LGBT-personer. Det er vigtigt, at seksualitet ikke kommer til at sætte en begrænsning for potentiale. Måden fagbevægelsen arbejder med inklusion af LGBT-personer på arbejdspladserne er bl.a. ved at sætte fokus på, netop at skabe et inkluderende og mangfoldigt arbejdsmiljø.

Af HK's målprogram fremgår bl.a.:

Alle har ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø. HK arbejder for at få nedbragt det sygefravær, som skyldes faktorer i arbejdsmiljøet. HK vil i særlig grad have fokus på at forbedre medlemmenes psykiske arbejdsmiljø og fremme den sociale kapital på arbejdspladserne.

(HK, 2014)

Rigtig mange af vores vågne timer tilbringer vi på arbejde. Det er i den forbindelse vigtigt, at der er tryk og mulighed for, at føle sig til rette og at være den man er. Hvis man trives på sit arbejde, gør det arbejdsdagen sjovere og medarbejderne er generelt mere tilfredse. For virksomhederne er trivsel blandt medarbejdere vigtig, da det er med til at fastholde medarbejderne og skabe gode muligheder for rekruttering af nye medarbejdere. Trivsel mindsker også sygefraværet. Fagbevægelsen sætter fokus på rummelige arbejdsmiljøer, hvor alle kan være tilstede og har mulighed for, at være "sig selv", i det omfang de ønsker og dermed opnå størst mulig trivsel.

2.7. SAMSPIL/ BALANCE MELLEM ARBEJDSLIV OG FAMILIELIV

Balancen mellem arbejdsliv og familieliv er vigtig for trivslen, både på arbejde og i hjemmet.

Af LO's målprogram fremgår:

Mål:

- *Fædre skal have bedre barselsrettigheder.*
- *Forældre og børn skal have bedre vilkår, når børnene er syge.*
- *Tilbud om børnepasning skal i højere grad matche forældrenes arbejdstid, end tilfældet er i dag.*

(LO, 2015)

Fædres bedre rettigheder til barsel er vigtig for meget. Undersøgelser har vist at fædre, der påtager sig mere barsel, får en tættere tilknytning til barnet, samt at sandsynligheden for skilsmisse falder. Herudover er det en lønmæssig gevinst for moderen, hvis faderen tager mere barsel, da hendes karriere således ikke sættes i stå i samme omfang. Sidst,

men ikke mindst, viser undersøgelser at mange fædre gerne vil have mere barsel, end de rent faktisk får.

Balancen mellem arbejdsliv og familieliv er vigtig for, at arbejdspladser kan fastholde motiverede medarbejdere. Motiverede medarbejdere giver bedre resultater på bundlinjen for virksomheden.

Tiltag på den enkelt arbejdsplads kan være:

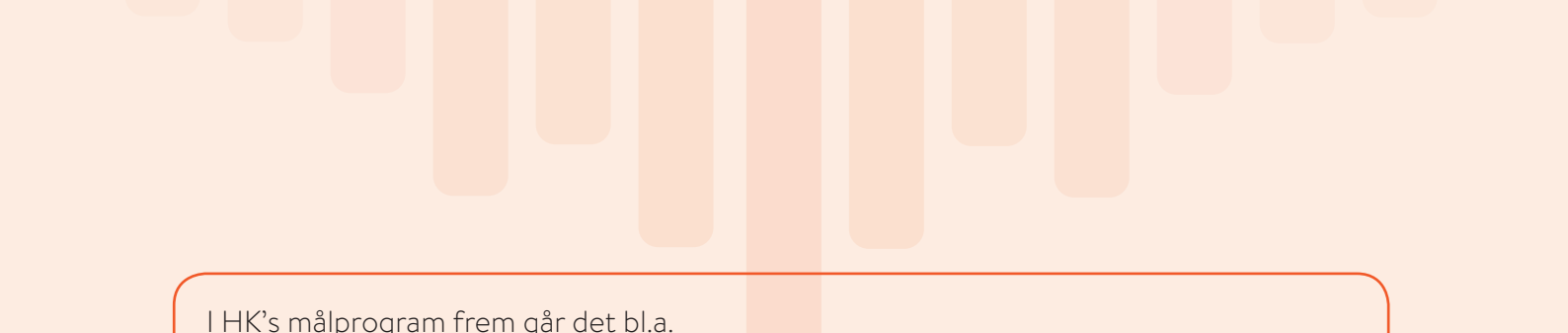
- Sikre en kultur hvor fædre barsel er positivt.
- Fleksible arbejdstider, hvor det er muligt.
- God information til fædre om deres økonomi, når de holder forældreorlov.
- Lokalaftaler om frihed ved "barns sygdom" (udover det OK-fastsatte).
- Familiearrangementer.
- Accept af at børn kommer med på arbejde (hvis muligt).

Til trods for, at der i ligestillingsloven er indskrevet forbud mod forskelsbehandling pga. graviditet, ægteskabelig- eller familiemæssig stilling, oplever mange forældre – både mænd og kvinder, at blive diskrimineret i forbindelse med familieforøgelse. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på disse problematikker, ud fra et ligestillingsperspektiv.

Af 3F's faglige og politiske grundlag fra 2016 fremgår det: 3F skal arbejde for at:

- *fremme sammenhængen mellem arbejds- og familieliv ved at arbejde for velfærdsydelser, samt fleksibilitet og aftaler der imødekommer familiens behov.*
- *sikre forbedrede barselsorlovsrettigheder til mænd.*

(3F, 2016a)



I HK's målprogram frem går det bl.a.

Mål:

HK vil arbejde for, at fædres ret til barsel styrkes for børnenes og forældrenes skyld og for at opnå en større grad af ligestilling i familierne og på arbejdsmarkedet.

(HK, 2014)



3. LITTERATUR

3F (2016) 3F's visioner og forbundslove 2016

3F (2016a) Fagligt og politisk grundlag 2016-2019

Arbejdstilsynet (2015) Et godt psykisk arbejdsmiljø – Forebyg seksuel chikane (Kan downloades på www.at.dk)

Beskæftigelsesministeriet (2008) Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. LBK nr. 1349 af 16-12-2008

Beskæftigelsesministeriet (2008) Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder. LBK. Nr. 899 af 05-09-2008

Beskæftigelsesministeriet (2011) Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. LBK nr. 645 af 08-06-2011

Dahlerup, Drude (ukendt) Glasloftlandet (Lokaliseret på kvindfo.dk den 02-01-2017)

Danmarks statistik (2016) - Stor forskel i mænd og kvinders uddannelse - Befolkningens uddannelse 2016

FOA (2014) Love og principper for FOA, vedtaget på FOA – Fag og Arbejdes kongres 30.-31. oktober og 1. november 2013

Folketinget – Kvinde procenten i Folketinget /Rigsdagen siden 1918

HK (2014) HK/Danmarks målprogram 2014-2017

Kvindfo (2013) – Antallet af kvinder dykker i kommunerne, 12. december 2013. (www.kvindfo.dk)

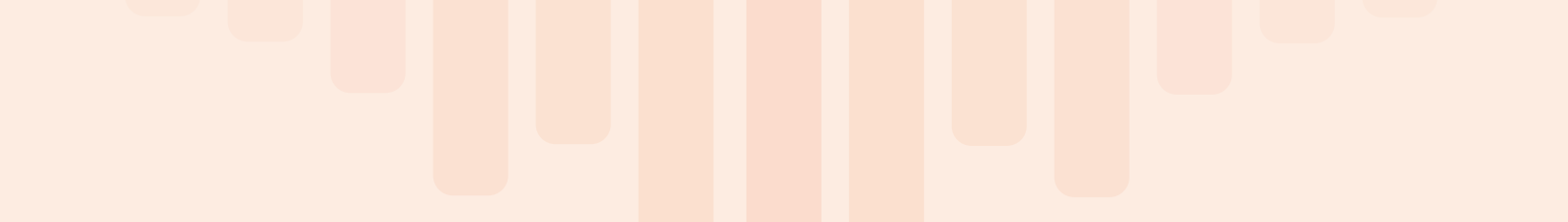
Larsen, Mona, Holt, Helle & Larsen, Malene Rode (2016) Et kønsopdelt arbejdsmarked – udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer, SFI, København

LO (2012) – Fra forskelsbehandling til fælles trivsel

LO (2015) – LO's målprogram 2016-2019

LO, m.f. (2016) – Måling af LGBT-personers oplevelser af åbenhed på arbejdsmarkedet

Lokk – Landsorganisation af kvindekrisecentre, hjemmeside: www.lokk.dk

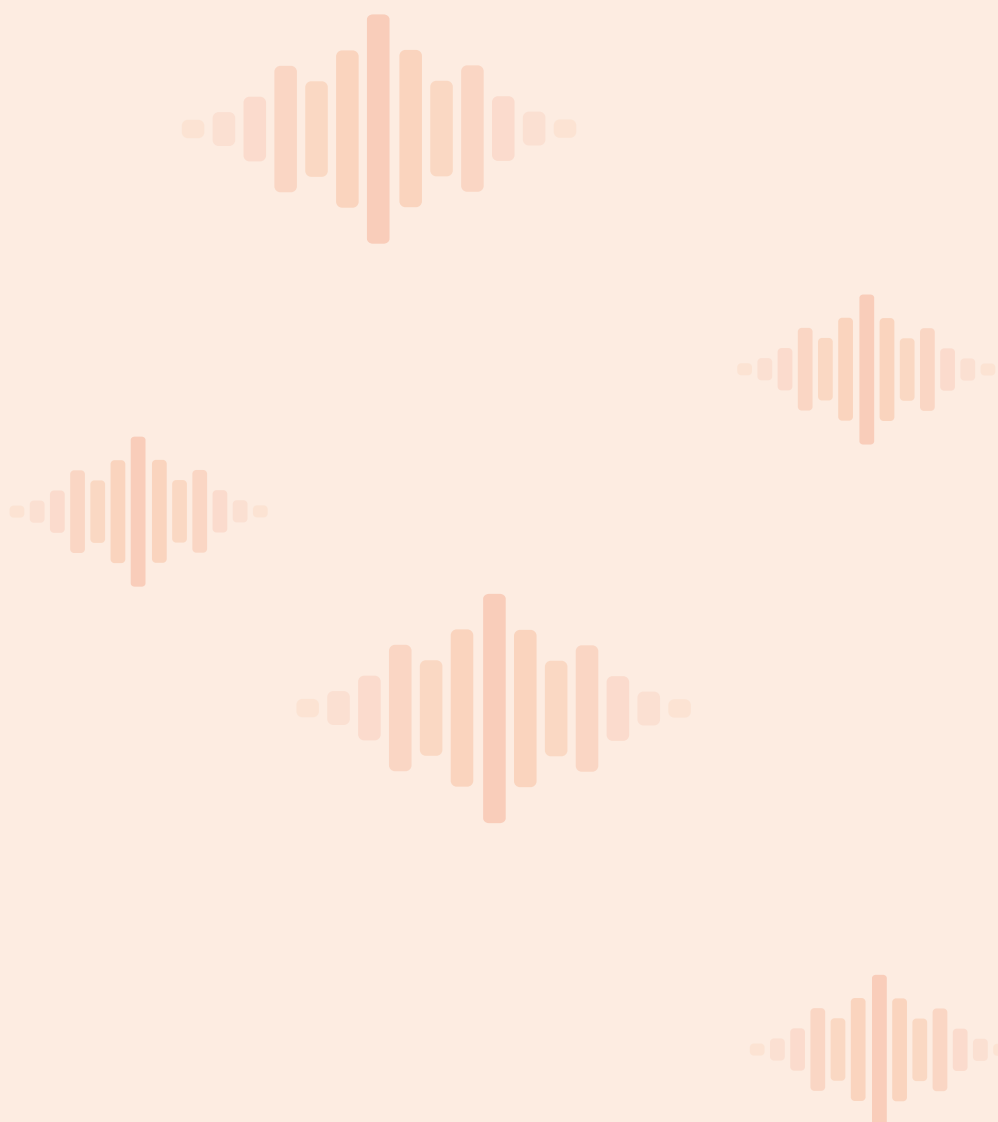


Lyngborg, Stine, Madsen, Kirstine Guldager & Skoust, Gitte Løth (2007) – Hverdagslivets balance – forældre på vippen mellem arbejdsliv og familieliv. I tidsskrift for Arbejdsliv, 9.årg. nr. 1, 2007.

Social- og Indenrigsministeriet (2014), Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsbaseret sammensætning, BEK nr. 114 af 30/01/2014

Socialstyrelsen – Vold i nære relationer: <http://socialstyrelsen.dk/voksne/vold-i-naere-relationer>

Warming, Kenn (2016) Diskrimination af forældre – oplevelsen af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov, Institut for menneskerettigheder



4. ORDLISTE

Stikords liste	
Barselsorlov	2, 6, 22, 24, 26-27, 30-36, 42
Barsels rettigheder	6, 22-23, 27
Chikane	2-4, 5-6, 12-14, 21, 25, 27, 29, 39, 46
Diskrimination	5, 11, 21-22, 27
Familiesammenført	19, 27
Forskelsbehandling	2, 4-8, 16, 21, 23, 25, 27-29, 34, 38-51
Glasloft	16, 25, 27
Integrationsuddannelse	19, 27
Kønsdiskrimination	11, 27
Kønsopdelt	8, 10-13, 25, 27, 40-41
LGBT	21-27, 27
Ligebehandling	2-4, 6-7, 16, 23-37, 26-37, 42-43, 48-51
Ligeløn	8-10, 12, 27, 38-44
Ligestilling	8-11, 15-16, 19, 21, 27-32, 40-42, 48
Ligestillingsredegørelse	15, 27
Løngab	8, 10, 27
Lønstatestik	8, 40-42
Mangfoldighed	9, 10-11, 16, 19-21, 27
Multikulturalitet	19, 27
PSTD	14, 27
Seksuel chikane	6-7, 13-14, 27, 29, 39
Sygefravær	14, 22, 27
Vold	17-18, 27

5. BILAG

I dette bilag er optrykt ligestillingslovgivningen. Den findes naturligvis på nettet, men vi har valgt at den skal være med her, med henblik på at ”have den ved hånden”.

Side 28. Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Side 38 Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

Side 45 Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 med de ændringer, der følger af § 2 i lov nr. 182 af 8. marts 2011.

KAPITEL 1

Lovens anvendelsesområde m.v.

§ 1. Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

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, vil stille 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 som defineret i stk. 5 og sexchikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor 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, ikkeverbal 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, ikkeverbal 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 af køn betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 8. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.

Stk. 9. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

KAPITEL 2

Ligebehandling af mænd og kvinder

§ 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.

§ 2. Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

§ 3. Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

§ 4. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

§ 5. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

§ 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 erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

§ 6. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

KAPITEL 3

Graviditet, barsel og adoption

§ 7. (Ophævet)

§ 7 a. (Ophævet)

§ 8. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 8 a. Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, 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.

§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 10. (Ophævet)

KAPITEL 4

Ugyldighed m.v.

§ 11. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som er i strid med §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end en arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 2-4 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

§ 12. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

KAPITEL 5

Dispensation

§ 13. 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.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

KAPITEL 6

Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.

§ 14. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 15. En lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentant, 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.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 16. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. Godtgørelsen, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 16 a. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

KAPITEL 7

Forskellige bestemmelser

§ 17. Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselorlov m.v.

§ 18. Institut for Menneskerettigheder har til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling

KAPITEL 8

Straffebestemmelser

§ 19. Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

KAPITEL 9

Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 20. Loven træder i kraft den 1. maj 1989.

Stk. 2. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986, og lov om barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 6. marts 1987, ophæves.

§ 21. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 268 af 2. maj 1990 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende og har virkning fra den 2. april 1990.

Stk. 2. § 1, nr. 5, træder dog først i kraft på det tidspunkt, som beskæftigelsesministeren fastsætter.²⁾

Lov nr. 412 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

Lov nr. 416 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.³⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1994.

Lov nr. 1111 af 29. december 1997 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.⁴⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft den 1. april 1998 og finder anvendelse i de tilfælde, hvor fødslen eller modtagelsen af barnet har fundet sted den 15. oktober 1997 eller senere.

Lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd⁵⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger⁶⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002⁷⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.⁸⁾ Loven har virkning fra 1. januar 2002.

Stk. 2. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1. Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Forældre, der overgår til den udvidede barselsorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselsorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Stk. 5. For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselsorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Lov nr. 1385 af 21. december 2005, som ændrer fodnote til lovens titel, § 1, § 13, § 15 samt indsætter § 1 a, § 5 a, § 8 a og overskrift til kapitel 1, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.⁹⁾

Lov nr. 566 af 9. juni 2006, som ophæver lovens § 7, § 7 a og § 10 samt ændrer lovens titel, § 8, § 8 a, § 9 og § 16, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 55

Loven træder i kraft den 3. juli 2006.

Lov nr. 182 af 8. marts 2011, som ændrer fodnoten til lovens titel og indsætter § 18, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 4

Loven træder i kraft den 15. marts 2011.

Beskæftigelsesministeriet, den 8. juni 2011

Inger Støjberg

/ Lise Fangel

OFFICIELLE NOTER

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører 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), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, EU-Tidende 2010, nr. L 68, side 13.

²⁾ Dvs. lovens § 21.

³⁾ Dvs. lovens § 7 a.

⁴⁾ Dvs. lovens § 7, stk. 1, § 7, stk. 4, § 10, stk. 2, § 10, stk. 3, § 10, stk. 5, § 10, stk. 6, § 10, stk. 7 og § 19, stk. 2.

⁵⁾ Loven ændrer i denne lovs §§ 1, 13 og 19 og ophæver § 18.

⁶⁾ Dvs. lovens § 1, stk. 2, og § 16 a.

⁷⁾ Loven ændrer i denne lovs §§ 7, 7 a, 10 og 16, stk. 4.

⁸⁾ Lov nr. 141 af 25. marts 2002 blev bekendtgjort i Lovtidende den 26. marts 2002.

⁹⁾ Lov nr. 1385 af 21. december 2005 blev bekendtgjort i Lovtidende den 22. december 2005.



Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder ¹⁾

Herved bekendtgøres lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006 med de ændringer, der følger af lov nr. 558 af 17. juni 2008.

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, 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.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

Stk. 5. Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

§ 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.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille 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. 3. 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.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. 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. 6. Chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.

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

§ 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.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. 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.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

Stk. 2. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

§ 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 lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten 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.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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 fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. § 3 finder tilsvarende anvendelse på overenskomstområder, hvor lønmodtagerne har krav på lige løn, herunder lige lønvilkår, men hvor der ikke findes regler om godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 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.

§ 5. En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.

§ 5 a. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere eller i reglerne i en kollektiv overenskomst, som træder i stedet for lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 6. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6 a. Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren udarbejder hvert tredje år en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

§ 6 b. Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. og 3. pkt., straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

§ 7. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

§ 8. Loven træder i kraft den 9. februar 1976 og har virkning for løn, der vedrører tiden efter lovens ikrafttræden.

§ 9. Loven gælder ikke for Færøerne.

Lov nr. 374 af 20. maj 1992 indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.²⁾

Lov nr. 388 af 30. juni 2000 om ligestilling af kvinder og mænd indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 445 af 7. juni 2001 om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Lønoplysninger) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2001. Tidspunktet for ikrafttrædelsen af § 1, nr. 3-5, fastsættes af beskæftigelsesministeren.³⁾

^{Stk. 2.} § 1, nr. 1 og 2, har virkning for ansættelsesforhold, der er påbegyndt før den 1. juli 2001.

Stk. 3. Tidspunktet for, hvornår redegørelsen efter § 6 a som affattet ved denne lovs § 1, nr. 5, udarbejdes første gang, fastsættes af beskæftigelsesministeren. ⁴⁾

§ 3

(Ophævet). ⁵⁾

Lov nr. 562 af 9. juni 2006, som ændrer lovens § 1, § 5 a og § 6 b, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2007.

§ 3

§ 6 a i lov om lige løn til mænd og kvinder som indsat ved lov nr. 445 af 7. juni 2001 og ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002, træder i kraft den 1. januar 2007, dog således at redegørelsen udarbejdes første gang i 2009.

Lov nr. 558 af 17. juni 2008, som ændrer lovens § 1, § 2 og § 3, indsætter § 1 a, § 1 b og § 4 a samt fodnote til lovens titel, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 15. august 2008.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Beskæftigelsesministeriet, den 5. september 2008

Claus Hjort Frederiksen

/ Lise Fangel

OFFICIELLE NOTER

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets 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) (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23).

²⁾ Lov nr. 374 af 20. maj 1992 blev bekendtgjort i Lovtidende 21. maj 1992.

³⁾ Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

⁴⁾ Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

⁵⁾ Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.¹⁾

Herved bekendtgøres lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 med de ændringer, der følger af lov nr. 240 af 27. marts 2006, lov nr. 1542 af 20. december 2006 og § 17 i lov nr. 387 af 27. maj 2008.

KAPITEL 1

Lovens anvendelsesområde

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 6. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 7.

Stk. 7. Loven finder ikke anvendelse, hvis et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

§ 1 a. Forsvarsministeren kan efter høring af de berørte organisationer undtage væbnede styrker i aktiv tjeneste fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap i denne lov.

KAPITEL 2

Forbud mod forskelsbehandling

§ 2. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Stk. 2. Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Stk. 3. En lønmodtager, hvis løn i strid med stk. 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

§ 2 a. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse.

Stk. 3. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

Stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

§ 4. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

§ 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

Stk. 2. Stk. 1 gælder ikke, hvis en arbejdsgiver i henhold til undtagelsesbestemmelser i denne lov kan foretrække lønmodtagere med et bestemt kendetegn.

§ 5 a. Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af et af de i § 1, stk. 1, omfattede kriterier inden for de i §§ 2-5 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Uanset § 2, stk.1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år. Bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet før lønmodtageren fylder 70 år, som er omfattet af stk. 3, kan dog ændres, således at aldersgrænsen hæves til en alder under 70 år.

Stk. 5. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om særlige regler for aflønning af unge under 18 år. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse finder ikke anvendelse for lønmodtagere under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år.

Stk. 6. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse finder ikke anvendelse for unge under 15 år, hvis ansættelse ikke er reguleret af en kollektiv overenskomst.

§ 5 b. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

KAPITEL 3

Undtagelser

§ 6. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro i §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.

Stk. 2. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.

§ 6 a. Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.

KAPITEL 4

Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.

§ 7. Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 7 a. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8. Overtrædelse af § 5 straffes med bøde.

Stk. 2. Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

§ 8 a. Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling efter denne lov og over overtrædelse af forbuddet mod repressalier i § 7, stk. 2, behandles af Ligebehandlingsnævnet.

KAPITEL 5

Ikrafttræden og forhold til anden lovgivning m.v.

§ 9. § 4 finder ikke anvendelse, i det omfang andet følger af særlig lovgivning.

Stk. 2. Loven er ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap.

Stk. 3. Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.

Stk. 4. Med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere er forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lovens §§ 2-5 ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til beskæftigelse ved lov eller i medfør af lov.

§ 10. Loven træder i kraft den 1. juli 1996.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 253 af 7. april 2004 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., der indeholder ændringer vedrørende § 1, § 2, stk. 4, § 3, stk. 4, §§ 5-7 a og § 8 a, samt overskriften til kapitel 4, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende.²⁾

Lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., der indeholder ændringer vedrørende § 1, § 1 a, § 2 a, § 5, § 5 a, § 6, § 6 a, § 9, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.³⁾

Lov nr. 240 af 27. marts 2006 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Undtagelse for unge under 18 år), der indeholder ændringer vedrørende § 5 og § 5 a, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. april 2006.

Lov nr. 1542 af 20. december 2006 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden), der indeholder ændringer vedrørende § 5 a, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2008.

Stk. 2. Bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år eller mere, indgået efter den 27. december 2004, men inden denne lovs ikrafttræden, er dog fortsat gyldige indtil det tidspunkt, hvor den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.

Lov nr. 387 af 27. maj 2008 om Ligebehandlingsnævnet, der indeholder ændringer vedrørende § 8 a, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 14

Loven træder i kraft den 1. januar 2009.

Beskæftigelsesministeriet, den 16. december 2008

Claus Hjort Frederiksen

/ Lise Fangel

BILAG 1

RÅDETS DIREKTIV 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 13,

under henvisning til forslag fra Kommissionen, ⁴⁾under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet, ⁵⁾under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg, ⁶⁾under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget, ⁷⁾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) Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er fastslået i flere EF-retsakter, særlig i Rådets direktiv 76/ 207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.⁸⁾

(3) Når Fællesskabet gennemfører princippet om ligebehandling, bør det i henhold til EF-traktatens artikel 3, stk. 2, tilstræbe at fjerne uligheder og at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, da kvinder ofte er ofre for dobbelt diskrimination.

(4) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, 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. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

(5) Det er vigtigt at respektere sådanne grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder. Dette direktiv anfægter ikke foreningsfriheden, herunder retten til sammen med andre at oprette og slutte sig til fagforeninger for at forsvare egne interesser.

(6) Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkender betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder nødvendigheden af at træffe passende foranstaltninger til at sikre social og økonomisk integrering af ældre og personer med handicap.

(7) EF-traktaten omhandler også bestræbelser på at fremme en samordning af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. Med henblik herpå blev der i EF-traktaten indføjet et nyt kapitel om beskæftigelse som et middel til at udvikle en samordnet europæisk strategi for beskæftigelsen med det formål at fremme en veluddannet, velkvalificeret og smidig arbejdsstyrke.

(8) I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et arbejdsmarked, der fremmer den sociale integrering gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af grupper som f.eks. handicappede. Det fremhæves desuden, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.

(9) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling.

(10) Rådet vedtog den 29. juni 2000 direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse,⁹⁾ som i sig selv yder beskyttelse mod sådanne former for forskelsbehandling på beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet.

(11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

(12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. Dette forbud mod forskelsbehandling bør også gælde for tredjelandsstatsborgere, men det omfatter ikke ulige behandling på grund af nationalitet, og det berører ikke bestemmelserne om tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold og deres adgang til beskæftigelse og erhverv.

(13) Dette direktiv finder ikke anvendelse på ordninger for social sikring og social beskyttelse, hvis ydelser ikke er sidestillet med løn i den betydning, dette udtryk er anvendt i EF-traktatens artikel 141, eller på udbetalinger af enhver art fra staten, hvor formålet er adgang til eller bibeholdelse af beskæftigelsen.

(14) Dette direktiv berører ikke nationale bestemmelser vedrørende fastsættelse af pensionsalder.

(15) 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.

(16) Iværksættelse af foranstaltninger, der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen, spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.

(17) Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.

(18) Navnlig må dette direktiv ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsnet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensyn til det legitime mål at sikre disse tjene-sters operationelle karakter.

(19) For at medlemsstaterne fortsat kan opretholde deres væbnede styrkers kapacitet, kan de desuden vælge, at de væbnede styrker eller dele heraf skal være undtaget fra dette direktivs bestemmelser om handicap og alder. De medlemsstater, der benytter sig heraf, skal definere undtagelsens anvendelsesområde.

(20) Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmonstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.

(21) Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.

(22) Dette direktiv berører ikke national ret vedrørende civilstand og ydelser, der er afhængige heraf.

(23) Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.

(24) Unionen har i sin erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdam-traktaten, udtrykkeligt anført, at den respekterer og ikke anfægter den status i henhold til national lovgivning, som kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne, samt at den ligeledes respekterer filosofiske og konfessionsløse organisationers status, og at medlemsstaterne på baggrund heraf kan opretholde eller fastsætte specifikke bestemmelser om regulære, legitime og berettigede erhvervsmæssige krav, der kan stilles til at udøve en erhvervsmæssig aktivitet.

(25) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige

behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.

(26) Forbud mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en gruppe af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, og sådanne foranstaltninger kan gøre det muligt at oprette organisationer af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, når deres hovedmål er at fremme disse personers særlige behov.

(27) Rådet har i sin henstilling 86/379/EØF af 24. juli 1986 om beskæftigelsen af handicappede i Fællesskabet ¹⁰⁾fastlagt en referenceramme, hvori er opregnet eksempler på positive særforanstaltninger til fremme af handicappedes beskæftigelse og uddannelse, og har i sin resolution af 17. juni 1999 om lige beskæftigelsesmuligheder for mennesker med handicap ¹¹⁾påpeget betydningen af at tage særligt hensyn navnlig ved ansættelse, fortsat beskæftigelse og uddannelse og livslang uddannelse for handicappede.

(28) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver således medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes som begrundelse for en forringelse af eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.

(29) Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse, bør også foreninger eller 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.

(30) Effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling forudsætter passende retsbeskyttelse mod repressalier.

(31) Reglerne om bevisbyrde bør tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om forskelsbehandling, og bevisbyrden bør, for at princippet om ligebehandling kan anvendes effektivt, gå over til sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan forskelsbehandling. Sagsøgte skal imidlertid ikke fremlægge bevis for, at sagsøgeren tilhører en bestemt religion, har en bestemt tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

(32) Medlemsstaterne behøver ikke at anvende reglerne om bevisbyrde i sager, hvor domstolen eller en anden kompetent instans skal undersøge de faktiske omstændigheder. Der skal anvendes procedurer, hvorefter det er domstolen eller den kompetente instans, der skal undersøge omstændighederne, og ikke sagsøgeren, der skal fremlægge beviser herfor.

(33) 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, og om hvordan de bekæmpes.

(34) Behovet for at fremme freden og forsoningen mellem de vigtigste samfund i Nordirland nødvendiggør særlige bestemmelser i dette direktiv.

(35) 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 dette direktiv.

(36) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som henhører under kollektive overenskomster, forudsat at medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.

(37) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. artikel 5 i EF-traktaten, kan målet for den påtænkte handling, nemlig at sikre ensartede vilkår i Fællesskabet med hensyn til beskyttelse af retten til ligestilling i relation til beskæftigelse og erhverv, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og kan derfor på grund af den påtænkte handlingens omfang og virkninger bedre gennemføres på fællesskabsplan. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

KAPITEL I

GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 2

Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre

i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller

ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

3. Chikane betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1, hvis en uønsket optræden i relation til en af de i artikel 1 anførte grunde finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. I den forbindelse kan begrebet chikane defineres i overensstemmelse med medlemsstaternes nationale lovgivning og praksis.

4. Enhver instruktion om at forskelsbehandle en person af en af de i artikel 1 anførte grunde, betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1.

5. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.

Artikel 3

Anvendelsesområde

1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til fremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
- c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn
- d) 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. Dette direktiv omfatter ikke forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, og berører ikke bestemmelser og betingelser vedrørende tredjelandsstatsborgeres og statsløse personers indrejse og ophold i medlemsstaterne og heller ikke nogen form for behandling, der skyldes de pågældende tredjelandsstatsborgeres eller statsløse personers retsstilling.

3. Dette direktiv omfatter ikke udbetalinger af enhver art fra offentlige eller lignende ordninger, herunder offentlige ordninger for social sikring og social beskyttelse eller lignende ordninger.

4. Medlemsstaterne kan fastsætte, at i det omfang dette direktiv vedrører forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, finder det ikke anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker.

Artikel 4

Erhvervsmæssige krav

1. Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karak-

teren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

2. I forbindelse med kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan medlemsstaterne, for så vidt angår disse organisationers erhvervsmæssige aktiviteter, i deres nationale lovgivning, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, opretholde eller i en kommende lovgivning, som er baseret på national praksis, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, fastsætte bestemmelser om, at ulige behandling på grund af en persons religion eller tro ikke udgør forskelsbehandling, når denne religion eller tro, under hensyn til disse aktiviteters karakter eller den sammenhæng, de indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik. Denne ulige behandling udøves under overholdelse af medlemsstaternes forfatningsmæssige bestemmelser og principper samt de generelle principper i fællesskabsretten og kan ikke berettige til forskelsbehandling med anden begrundelse.

Under forudsætning af at dette direktiv i øvrigt overholdes, er det således ikke til hinder for, at kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, og som handler i overensstemmelse med den nationale forfatning og lovgivning, kan kræve af personer, der arbejder for dem, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for organisationens etik.

Artikel 5

Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang

Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Artikel 6

Berettigelse af ulige behandling på grund af alder

1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund

af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem
 - b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse
 - c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.
2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.

Artikel 7

Positiv særbehandling og særforanstaltninger

1. For at sikre fuld ligestilling i arbejdslivet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager særforanstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde.
2. For så vidt angår handicappede, er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstaterne opretholder eller vedtager bestemmelser vedrørende sundhedsbeskyttelse og sikkerhed på arbejdspladsen, eller for foranstaltninger, der tager sigte på at oprette eller opretholde bestemmelser eller faciliteter med henblik på at beskytte eller fremme deres erhvervsmæssige integration.

Artikel 8

Mindstekrav

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 til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne over for forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af direktivet.

KAPITEL II

RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE

Artikel 9

Klageadgang

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, 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 forligsinstanser, 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 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 håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.
3. Stk. 1 og 2 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.

Artikel 10

Bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nød-

vendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.

3. Stk. 1 finder ikke anvendelse i straffesager.

4. Stk. 1, 2 og 3 finder ligeledes anvendelse på sager som nævnt i artikel 9, stk. 2.

5. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende stk. 1 på sager, hvor det er en domstol eller en anden kompetent instans, der skal undersøge sagens faktiske omstændigheder.

Artikel 11

Beskyttelse mod repressalier

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere mod afskedigelse eller anden ufordelagtig behandling fra arbejdsgivers side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Artikel 12

Formidling af information

Medlemsstaterne påser, at de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og de relevante bestemmelser, der allerede finder anvendelse, på hele deres område bringes til de berørte personers kendskab ved hjælp af alle egnede midler, f.eks. på arbejdspladserne.

Artikel 13

Dialog mellem arbejdsmarkedets parter

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis passende foranstaltninger til at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets par-

ter 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 på passende niveau og under hensyntagen til deres autonomi, at indgå aftaler indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 3 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandling. Sådanne aftaler skal overholde mindstekravene i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.

Artikel 14

Dialog med ikke-statslige organisationer

Medlemsstaterne skal tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelse af forskelsbehandling af en af de i artikel 1 anførte grunde med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

KAPITEL III

SÆRLIGE BESTEMMELSER

Artikel 15

Nordirland

1. For at imødegå et af de vigtigste religiøse samfunds underrepræsentation i Nordirlands politistyrke, foreligger der ved ulige behandling i forbindelse med ansættelser i denne styrke, herunder dens støttepersonale, ikke forskelsbehandling, for så vidt den nationale lovgivning udtrykkeligt tillader denne forskelsbehandling.

2. Med henblik på at opretholde lige beskæftigelsesmuligheder for lærere i Nordirland og samtidig bidrage til at overvinde den historiske splittelse mellem de vigtigste religiøse samfund, der er repræsenteret i Nordirland, finder dette direktivs bestemmelser om religion og tro ikke anvendelse på skolerne i Nordirland, for så vidt den nationale lovgivning udtrykkeligt tillader dette.

KAPITEL IV

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 16

Overholdelse

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

- a) alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) alle bestemmelser, der strider imod 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.

Artikel 17

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den 2. december 2003 Kommissionen meddelelse herom og underretter den endvidere hurtigst muligt om senere ændringer.

Artikel 18

Gennemførelse

Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 2. december 2003 eller kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre direktivet, for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. I så tilfælde sikrer medlemsstaterne, at arbejdsmarkedets parter senest den 2. december 2003 har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne er for-

pligtet til at træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de resultater, der foreskrives i direktivet. De underretter straks Kommissionen herom.

For at tage hensyn til særlige forhold kan medlemsstaterne om nødvendigt få en yderligere frist på tre år fra den 2. december 2003, dvs. i alt seks år, til at iværksætte dette direktivs bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. I så fald underretter de straks Kommissionen. Medlemsstater, der vælger at benytte denne yderligere periode, aflægger hvert år rapport til Kommissionen om, hvilke foranstaltninger de træffer for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af alder og handicap, og hvilke fremskridt der er gjort med at gennemføre direktivet. Kommissionen aflægger hvert år rapport til Rådet.

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.

Artikel 19

Beretning

1. Medlemsstaterne meddeler senest den 2. december 2005 og hvert femte år herefter Kommissionen alle oplysninger, denne har brug for til at udarbejde en beretning til EuropaParlamentet og Rådet om anvendelsen af dette direktiv.

2. I Kommissionens beretning skal der i relevant omfang tages hensyn til arbejdsmarkedets parter og vedkommende ikke-statslige organisationers synspunkter. I overensstemmelse med princippet om lige muligheder for mænd og kvinder skal beretningen bl.a. indeholde en evaluering af virkningen for kvinder og mænd af de foranstaltninger, der er truffet. På baggrund af de modtagne oplysninger skal beretningen om nødvendigt indeholde forslag med henblik på revision og ajourføring af direktivet.

Artikel 20

Ikrafttræden

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

Artikel 21

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 27. november 2000.

På Rådets vegne

É. GUIGOU

Formand

[Links til EF direktiver, jf. note 1](#)

Direktiv 2000/43/EF Celex no. 32000L0043

Direktiv 2000/78/EF Celex no. 32000L0078

OFICIELLE NOTER

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000 nr. L 180, s. 22) samt Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000 nr. L 303, s. 16).

²⁾ Lov nr. 253 af 7. april 2004 blev bekendtgjort i Lovtidende den 14. april 2004.

³⁾ Lov nr. 1417 af 22. december 2004 blev bekendtgjort i Lovtidende den 27. december 2004.

⁴⁾ EFT C 177 E af 27.6.2000, s. 42.

⁵⁾ Udtalelse af 12.10.2000 (endnu ikke offentliggjort i EFT).

⁶⁾ EFT C 204 af 18.7.2000, s. 82.

⁷⁾ EFT C 226 af 8.8.2000, s. 1.

⁸⁾ EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

⁹⁾ EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22.

¹⁰⁾ EFT L 225 af 12.8.1986, s. 43.

¹¹⁾ EFT C 186 af 2.7.1999, s. 3.



