

Ligestillingslovene

Ligebehandlingsloven, ligelønsloven, barselloven,
barseludligningsloven og loven om forsikring,
pension og lignende

Bind 2



6. udgave

Med kommentarer af
Agnete Andersen
Ruth Nielsen
Kirsten Precht

Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Denne åf* er omfattet af lov om ophavsret.

Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervsmæssig brug.

Bogen er udgivet af Djøf Forlag (www.djoef-forlag.dk)

Agnete Andersen, Ruth Nielsen
& Kirsten Precht

Ligestillingslovene

Bind 2
med kommentarer

Ligebehandlingsloven, ligelønsloven,
barselloven, barseludligningsloven
og loven om forsikring, pension og lignende



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2010

Denne å[*] er omfattet af lov om ophavsret.

Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervsmæssig brug.

Bogen er udgivet af Djøf Forlag (www.djoef-forlag.dk)

*Ligestillingslovene bd. 2
Ligebehandlingsloven, ligelønsloven,
barselloven, barseludligningsloven
og loven om forsikring, pension og lignende*

6. udgave, 1. oplag

© 2010 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.
Mekanisk, elektronisk, fotografisk eller anden gengivelse af
eller kopiering fra denne bog eller dele heraf
er ifølge gældende dansk lov om ophavsret ikke tilladt
uden forlagets skriftlige samtykke eller aftale med Copy-Dan.

Omslag: Bo Helsted
Tryk: Narayana Press, Gylling
Indbinding: Jysk Bogbind, Holstebro

Printed in Denmark 2010
ISBN 978-87-574-2064-7

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Lyngbyvej 17
Postboks 2702
2100 København Ø

Telefon: 39 13 55 00
Telefax: 39 13 55 55
e-mail: forlag@djoef.dk
www.djoef-forlag.dk

Denne å[*] er omfattet af lov om ophavsret.

Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervsmæssig brug.

Bogen er udgivet af Djøf Forlag (www.djoef-forlag.dk)

Forord

Andet bind af ligestillingslovenes 6. udgave beskriver og analyserer kendt praksis inden for ligebehandlingsloven, ligelønsloven, barselloven, barseludligningsloven og som noget nyt loven om forsikring, pension og lignende finansielle ydelsers anvendelsesområde.

Med udgivelsen af andet bind er alle love inden for ligestillingslovgivningen kommenteret og opdateret. Første bind indeholder en gennemgang af forskelsbehandlingsloven, den etniske ligebehandlingslov, ligestillingsloven og loven om Ligebehandlingsnævnet. Derudover indeholder første bind en beskrivelse og analyse af ligestillingslovgivningens grundbegreber, sanktioner og håndhævelse, som har betydning for forståelsen af de enkelte ligestillingslove.

Kapitlet om ligebehandlingsloven indeholder en gennemgang af udviklingen i retspraksis siden 5. udgaven. Afskedigelse under graviditet og barselov er fortsat et stort emne, hvor sager om fædres orlov og fertilitetsbehandling fylder mere og mere.

Kapitlet om ligelønsloven afspejler, at der er nye afgørelser og meget fokus på ligeløn i den offentlige debat. Hvad der er arbejde af samme værdi og hvilke personer, der kan sammenlignes i ligelønssager, er stadig i fokus.

Kapitlet om barselloven gennemgår barselsreglerne med omtale af den praksis, der omfatter barselfravær og barseldagpenge. Højesteret har taget stilling til, hvordan forældre i hvert fald kan fordele deres barselov indbyrdes.

Derudover er reglerne om barseludligning beskrevet i kapitlet om barseludligningsloven.

I bilagene er kendt praksis på ligestillingsområdet beskrevet, således at det er muligt at finde de omtalte domme elektronisk. Bilagene svarer til omtalen af praksis i de enkelte kapitler.

I konsekvens af, at kun det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv nu er gældende inden for ligebehandling, ligeløn og erhvervstilknyttede sikringsordninger, er ligelønsdirektivet, ligebehandlingsdirektivet, direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger og bevisbyrdedirektivet, ophævet.

Forord

Også andet bind henvender sig til domstole, advokater, ansatte i den offentlige administration, arbejdslivets praktikere og andre interesserter.

Redaktionen er afsluttet 1. november 2009.

København, november 2009

Agnete Andersen

Ruth Nielsen

Kirsten Precht

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Kapitel I. Ligebehandlingsloven	19
1. Indledning.....	25
§ 1	28
1. Definitioner	29
2. Lovens pligtsubjekter	32
3. Lovens anvendelsesområde	33
3.1. Det familieretlige område. Det familieretlige område	34
3.2. Ledelsesfunktioner i erhvervslivet mv. Ledelsesfunktioner i erhvervslivet mv	34
4. Sammenlignelighed.....	36
§ 1 a.....	38
§ 2	39
1. Forholdet til den arbejdsretlige regulering	39
2. Generelt om § 2-sager	40
3. Ansættelsessager om gravide	43
4. Ansættelsesinterview, oplysningspligt og adgangsbetingelser	46
5. Forflyttelse og forfremmelse	47
6. Arbejdsmiljøspørørgsmål, bl.a. bade- og toiletforhold	48
7. Kvinder i mandefag og omvendt	49
§ 3	50
1. Adgang til erhvervsuddannelse mv.	51
1.1. Forlængelse af uddannelse pga. graviditet. Forlængelse af uddannelse pga graviditet	52
1.2. Uddannelsesvilkår i forbindelse med barselorlov	53
1.3. Nægtet optagelse på uddannelse	53
1.4. Ophævelse eller afbrydelse af uddannelse pga graviditet	53
1.5. Anerkendelse af uddannelse	54
1.6. Ophævelse af uddannelsesaftaler pga seksuel chikane.....	54

Indholdsfortegnelse

2. Adgang til uddannelsesinstitutioner mv.	55
2.1. Nægtet optagelse på uddannelse pga. graviditet	55
2.2. Kvinder i mandefag og positive særforanstaltninger i forbindelse med optagelse på uddannelsesinstitutioner.....	55
§ 4.....	57
1. Arbejdsvilkår.....	57
1.1. Forholdet til den arbejdsretlige regulering	57
1.2. Personalegoder, herunder løntillæg og uniformsreglementer..	58
1.3. Chikane og seksuel chikane. Seksuel chikane	61
1.3.1. Ligebehandlingsloven	62
1.3.2. Seksuel chikane og delt bevisbyrde	64
1.3.3. Pligtsubjekter i sager om seksuel chikane	66
1.3.4. Strafferetligt værn.....	67
1.3.5. Tortgodtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26 .	68
1.4. Hjemsendelsesklausuler.....	68
1.5. Arbejdstidsspørgsmål, herunder deltid.....	68
1.6. Farligt arbejde. Beskyttelse af kvinder mod farligt arbejde....	72
1.7. Løn som arbejdsvilkår og godtgørelse	73
2. Afskedigelse	74
2.1. Afskedigelsesretten	74
2.1.1. Hovedaftalen mellem LO og DA.....	75
2.1.2. Funktionærloven.....	77
2.2. Graviditet og barsel uden for § 9	78
2.3. Viktimisering	78
2.4. Anciennitet	79
2.5. Alder.....	79
2.6. Seksuel chikane.....	80
2.7. Afskedigelse pga. konkurrerende virksomhed	82
§ 5.....	83
§ 5 a.....	86
§ 6.....	87
1. Stillingsbetegnelser	87
2. Aktiv rekruttering.....	88
§ 7 og § 7 a.....	89
§ 8.....	90
1. Anciennitet	90
2. Pensionsforhold.....	91
3. Barsel og ferie	92
3.1. Optjening af feriegodtgørelse	92
3.2. Afholdelse af ferie	93

3.3.	Beregning af feriepenge.....	94
3.3.1.	Løn under ferie	94
3.3.2.	Feriegodtgørelse	95
3.3.3.	Fratræden	95
§ 8 a.....		96
§ 9.....		98
1.	Afskedigelse i graviditetsperioden	101
1.1.	Arbejdsgiverens forhold	101
1.2.	Arbejdstagerens forhold	105
1.3.	Usikkerhed om arbejdsgiverens kendskab til graviditeten	109
2.	Afskedigelse under barselorlov	111
2.1.	Ansættelse af vikaren.....	111
2.2.	Afskedigelse begrundet i arbejdsgiverens forhold.....	112
2.3.	Afskedigelse begrundet i arbejdstagerens forhold	113
2.4.	Afskedigelse ved personalereduktioner med valgmuligheder.	114
3.	Afskedigelse efter afsluttet barselorlov	117
4.	Afskedigelse pga. graviditetsbetinget sygdom.....	121
4.1.	Perioden fra graviditetens begyndelse til barselovens udløb	121
4.2.	Perioden efter barselovens udløb.....	124
5.	Afskedigelse i forbindelse med fædreorlov.....	126
5.1.	Anvendelse af delt bevisbyrde.....	126
5.2.	Anvendelse af reglerne om omvendt bevisbyrde	127
6.	Afskedigelse af kommende adoptanter	128
7.	Afskedigelse i forbindelse medændret stillingsindhold	129
8.	Afskedigelse og tidsbegrænsede ansættelser.....	132
9.	Afskedigelse pga. behandling af barnløshed	135
10.	Afskedigelse under børnepasningsorlov	136
§ 10.....		137
§ 11.....		138
§ 12.....		142
§ 13.....		143
1.	Betingelser for, at erhvervsudøverens køn kan være afgørende (Køn som ægte erhvervkvalifikation)	145
1.1.	Afgivne dispensationer efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 1	145
1.2.	EU-Domstolens afgørelser	146
2.	Positive særforanstaltninger for at fremme ligestilling. Positive særforanstaltninger for at fremme ligestilling	147
§ 14.....		150
1.	Godtgørelser i § 2-sager om manglende ansættelse	152

Indholdsfortegnelse

2. Godtgørelser i sager om seksuel chikane	152
3. Godtgørelser i afskedigelsessager efter § 4	153
4. Lønregulering i forbindelse med barsel.....	154
§ 15.....	155
§ 16.....	158
1. Underkendelse af afskedigelse	159
2. Godtgørelsens størrelse.....	160
2.1. Ansættelsetid	162
2.2. Omstændighederne i øvrigt	163
3. Omvendt bevisbyrde i § 16, stk. 4	164
3.1. Fædres orlov.....	168
3.2. Fertilitetsfremmende foranstaltninger	168
§ 16 a.....	169
§ 17.....	172
§ 18.....	173
§ 19.....	174
 Kapitel II. Ligelønsloven.....	 175
1. Indledning.....	180
§ 1.....	186
1. Indhold.....	186
2. Lovens rettigheds- og pligtsubjekter og anvendelsesområde	188
3. Lige løn for samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi	190
3.1. Samme arbejde eller arbejde af samme værdi	190
3.2. Faglige klassifikationssystemer.....	194
3.3. Arbejdets art /karakter	196
3.4. Uddannelse.....	197
3.4.1. Forskellige uddannelser	198
3.4.2. Varighed og betydning af oplæringsperiode.	
Oplæring	200
3.4.3. Bagatelgrænse	201
3.5. Andre fysiske og psykiske krav, fx vedr. fysisk styrke, fingerfærdighed, omhu, engagement, nærvær	202
3.6. Anciennitet/erfaring	204
3.6.1. EU-praksis	205
3.6.2. Anciennitet/erfaring i dansk praksis	206
3.7. Fleksibilitet.....	209
3.7.1. Fleksibilitet som skiftende opgaver, arbejdstider og -steder	209

3.7.2.	Fleksibilitet som kvalitet (arbejdsiver, initiativ og arbejdsinteresse)	210
3.8.	Fravær	210
3.8.1.	Mødebonus	211
3.9.	Deltid.....	213
3.9.1.	Fratrædelsesgodtgørelse	213
3.9.2.	Overtidsbetaling til deltidsansatte.....	213
3.9.3.	Årlig bonus	216
3.10.	Overenskomst- og aftaleforhold.....	216
3.10.1.	Forskelligt overenskomstområde som diskriminationskriterium	220
3.11.	Markedsværdi	221
3.12.	Opretholdelse af tidligere højt lønniveau (Red circling)	222
3.13.	Lønindplacering ved ansættelsen, forventet indsats	223
4.	Sammenligningsgrundlag	224
4.1.	Sammenlignelig situation	225
4.1.1.	Situationen vedrører individuelle sager	225
4.1.2.	Situationen vedrører sammenligning af grupper	226
4.1.3.	Situationen vedrører kvindens beskyttelsesperiode ...	227
4.1.4.	Situationen vedrører forhold med tilknytning til perioden før pensionering	228
4.2.	En og samme kilde.....	228
4.2.1.	Samme arbejdsgiver – Arbejdsgiverbegreb.....	231
4.3.	Sammenligningsgrupper og -personer	232
4.3.1.	Hypotetiske sammenligningspersoner eller ingen sammenligningspersoner.....	237
4.4.	Samtidighed	237
4.5.	Overtrædelse uden individuelt identificerbare ofre	238
5.	Gennemsigtighedprincippet. Punkt for punkt-sammenligning contra samlet vurdering.....	239
5.1.	Praksis om sammenligning af lønelementer og lønvilkår.....	241
5.1.1.	Løndele vedrørende deltid/overtid.....	241
5.1.2.	Tillæg for ubekvemme arbejdstider.....	241
5.1.3.	Rådighedstillæg.....	242
5.1.4.	Andre løndele: Grundløn, personligt tillæg og funktionstillæg.....	242
5.1.5.	Godter i forskellige kollektive overenskomster.....	243
5.2.	Fleksible lønpakker.....	245
6.	Løn under barsel.....	245
6.1.	Økonomisk kompensation i beskyttelsesperioden	247

Indholdsfortegnelse

6.2.	Økonomisk kompensation i graviditetsperioden	248
6.3.	Løn og lønregulering under barselorlov.....	249
6.4.	Gældende ordninger for løn under barselorlov	254
7.	Loven er subsidiær i forhold til kollektiv overenskomst	256
7.1.	Kollektiv aftale om kønsopdelt lønstatistik.....	257
§ 1 a.	258
1.	Definitioner: 5 forbudte former for forskelsbehandling.....	258
1.1.	Direkte forskelsbehandling, § 1 a, stk. 1	259
1.1.1.	Negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel	260
1.2.	Indirekte forskelsbehandling, § 1 a, stk. 2.....	261
1.2.1.	Kravet om objektiv begrundelse	262
1.3.	Lønbegrebet, § 1 a, stk. 3	264
1.3.1.	Godtgørelse og erstatning ifm. afskedigelse.....	265
1.3.2.	Løn under sygdom, ferie mv.	266
1.3.3.	Personalegoder, fynsegoder, fleksible lønpakker mv.	266
1.3.4.	Arbejdsmarkedspensioner.....	269
1.4.	Chikane, § 1 a, stk. 4 og 6.....	269
1.5.	Sexchikane, § 1 a, stk. 5-6	270
1.6.	Instruktion om at forskelsbehandle, § 1 a, stk. 7	270
§ 1 b.	271
§ 2	273
1.	Udligning.....	273
2.	Renter	276
3.	Godtgørelse	277
§ 2 a.	280
§ 3	282
1.	Viktimisering.....	283
2.	Sanktioner.....	285
2.1.	Underkendelse af afskedigelse i strid med stk. 1	285
2.2.	Godtgørelse	285
§ 4	287
§ 4 a.	288
§ 5	289
§ 5 a.	291
1.	Pligt for større virksomheder til at udarbejde statistik	292
1.1.	Information og høring af de ansatte	293
1.2.	Anonymitet og fortrolighed	295
2.	Statistikpligtens indhold.....	296
2.1.	Alternative måder at opfylde statistikpligten på	297

2.2. Alternativ til statistikpligten – redegørelse om ligeløn	297
3. § 5 a som samarbejds- og ikke kontrolværktøj	298
4. Viktimisering.....	299
§ 6	300
1. Delt bevisbyrde	301
1.1. Ændrede beviskrav til parterne.....	302
1.2. Dansk praksis.....	304
1.2.1. Krav til dokumentation for løndannelsens objektivitet – efterfølgende forklaringer	306
§ 6 a.....	309
§ 6 b.....	310
 Kapitel III. Lov om ret til orlov ved barsel m.v.	 311
1. Indledning.....	330
§ 1	331
§ 2	332
§ 3	333
§ 4	335
§ 5	337
§ 6	338
1. Indledende bemærkninger	338
2. Ret til fravær og dagpenge under graviditet.....	339
3. Graviditetsbetinget sygdom	340
3.1. Ret til løn – funktionærer.....	341
3.2. Ret til løn – ikke-funktionærer	341
3.3. Graviditetsgener der ikke medfører hel eller delvis uarbejdsdygtighed.....	343
4. Fravær i forbindelse med beskyttelse mod farligt arbejde.....	344
4.1. Arbejdstagers fraværsret pga. farligt arbejde mv.....	344
4.2. Beskyttelse af gravide og ammende og krav om risikovurdering i arbejdsmiljøreglerne	346
4.3. Underretning	347
4.4. Afhjælpning	348
4.5. Omplacering.....	349
4.5.1. Bevarelse af rettigheder under omplacering	349
4.6. Hjemsendelse	351
4.6.1. Løn under hjemsendelse.....	352
4.6.2. Sammenfatning.....	354
4.7. Offentligt fastsatte bestemmelser	355

Indholdsfortegnelse

4.8. Afskedigelse af gravide under omplacering og hjemsendelse pga. farligt arbejde	355
5. Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser	355
6. Behandling for barnløshed	356
7. Abort	357
§ 7	358
§ 8	360
§ 9	363
1. Forældreorlov	363
2. Orlov til børnepasning	364
§ 10	367
§ 11	369
§ 12	370
1. Muligheden for at genoptage arbejdet med forlængelse	371
2. Muligheden for at udskyde fraværsret	372
3. Afholdelse af ferie	373
§ 13	374
§ 14	376
§ 15	377
1. Forpligtelsen til at varsle	378
2. Retsvirkninger af manglende varsling	379
§ 16	381
§ 17	382
§ 18	384
§ 19	385
§ 20	386
§ 21	387
§ 22	391
§ 23	392
§ 24	394
§ 25	395
1. Feriedydelse	395
2. Andre ferierettigheder	396
§ 26	398
§ 27	400
1. Det skærpede beskæftigelseskrav i barselloven	402
2. Dagpenge efter barselovens udløb	402
§ 28	403
§ 29	404
§ 30	405

§ 31	407
§ 32	408
§ 33	409
§ 34	411
§ 35	412
§ 36	413
§ 37	414
§ 38	415
§ 39	416
1. Funktionærlovens § 7	417
2. Ydelser efter graviditetsdirektivet og de øvrige EU-regler	418
§ 40	419
§ 41	421
§ 42	422
§ 43	423
§ 44	424
§ 45	425
§ 46	426
§ 47	427
§ 48	428
§ 49	429
§ 50	430
§ 51	431
§ 52	432
§ 53	433
§ 54	434
 Kapitel IV. Barseludligningsloven	 435
1. Indledning	440
§ 1	441
§ 2	443
§ 3	445
§ 4	448
§ 5	451
§ 6	455
§ 7	457
§ 8	460
§ 9	461
§ 10	462
§ 11	464

Indholdsfortegnelse

§ 12	465
Kapitel V. Loven om forsikring, pension og lignende finansielle ydelser 467	
Indledning	475
1. Den danske lovudvikling	475
2. Socialsikringssystemets tre søjler	476
3. EU-baggrunden	477
3.1. Erhvervstilknyttet social sikring	478
3.2. Forsikring og pension uden for arbejdsmarkedet	479
3.3. Aktuarmæssige beregninger	480
4. Regulerede relationer	481
§ 1	483
§ 2	486
§ 3	487
§ 3 a	488
§ 4	490
§ 5	492
§ 6	493
§ 7	494
§ 8	498
§ 9	501
§ 10	502
§ 11	503
§ 12	504
§ 13	505
§ 14	506
§ 15	507
§ 16	508
§ 17	509
§ 18	510
§ 18 a	511
§ 18 b	512
§ 19	518
§ 22	520
Bilag A: Afgørelsespraksis 521	
A 1. Faglige voldgiftskendelser om ligeløn og ligebehandling	521
A 2. Kendelser fra Afskedigelsesnævnet (LO/DA)	542
A 3. Kendelser fra Tvistighedsnævnet	547

Indholdsfortegnelse

A 4. Utrykte domme om ligebehandling, ligeløn og barselorlov mv.	549
A.5. Oversigt over trykte danske domme	557
A.6. EU-domme.....	563
Bilag B: EU-direktiver	627
B. 1. Det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv (2006/54/EF)	627
B.2. Graviditetsdirektivet	650
B.3. Forældreorlovsdirektivet	659
B.4. Direktivet om ligebehandling i selvstændige erhverv	666
B.5. Deltidsdirektivet	670
B.6. Direktivet om tidsbegrænset ansættelse.....	678
B.7. Aktuarmæssige faktorer	686
Stikordsregister	695

Denne åf* er omfattet af lov om ophavsret.

Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervsmæssig brug.

Bogen er udgivet af Djøf Forlag (www.djoef-forlag.dk)

KAPITEL I

Ligebehandlingsloven

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.¹

Lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006.

Kapitel 1 Lovens anvendelsesområde mv.

§ 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

1. Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører 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 (EF-Tidende nr. L. 039 af 14/02/1976, s. 0040-0042), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73EF af 23. september 2002 (EF-Tidende 2002 nr. L 269, s. 15). Endvidere vedrører loven implementeringen af 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) og indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EØF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EF-Tidende 1998 nr. L14 s- 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr.L 225, s.40), som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EØF af 20.december 1996 (EF-Tidende1997 nr. L 46, s. 20) samt bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/977 EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s.20) samt bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EØF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældrelov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv) 97/75EØF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L10, s. 24).

Kapitel 1. Ligebehandlingsloven

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, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende ydmygende eller ubehageligt klima.

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

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

Stk. 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.

§ 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.

Kapitel 2 Ligebehandling af mænd og kvinder

§ 2. Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser 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 omskolning.

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 mv 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 udover et bestemt hvert, herunder de fordele sådanne organisationer giver medlemmerne».

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

Kapitel 3 Graviditet, barsel og adoption

§ 7. (Ophævet)

§ 7 a. (Ophævet)