

*Til § 4.*

Forslaget svarer til artikel 5, stk. 1.

Bestemmelsen er efter sit indhold meget bred; idet den omfatter samtlige de vilkår, hvorunder arbejdet udføres, herunder vilkår for afskedigelse, og hvad enten disse vilkår er fastsat ved aftale eller ensidigt af arbejdsgiveren. Bestemmelsen vil kunne siges at overlappes såvel § 2 som § 3. Den er dog snævrere end § 2; derved, at ligebehandling alene gælder for samme arbejdsplads, jfr. de almindelige bemærkninger. Den er endvidere snævrere end § 3, der også omfatter vejlednings- og uddannelsesvirksomhed uden for virksomhedens regie.

Spørgsmålet om ligebehandling med hensyn til løn er særskilt behandlet i lov om lige løn til mænd og kvinder.

*Til § 5.*

Ifølge direktivets artikel 3, stk. 2 b), artikel 4, b), og artikel 5, stk. 2 b), er også selvstændige omfattet af bestemmelserne, ikke kun hvor de optræder som arbejdsgivere, men også i deres egen skab af selvstændige erhvervsdrivende. Det vil sige, at adgangen til udøvelse af et selvstændigt erhverv ikke må være begrænset under henvisning til køn, hvilket især vil kunne tænkes f. eks. ved bestemmelser i vedtægter o. lign. Forskelsbehandling på grund af køn må således ikke finde sted; hvis der f. eks. søges om optagelse i en organisation, såfremt optagelse er af afgørende betydning for pågældendes udøvelse af erhvervet. Det, der forbydes, er således, at man på grund af køn lægger hindringer i vejen for en persons mulighed for at etablere sig som selvstændig og for at udøve det selvstændige erhverv efter etableringen.

Forslaget forpligter organisationer, laug, foreninger og andre, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelser om de i forslagets §§ 2-4 nævnte forhold, til at gøre dette uden hensyntagen til køn. Bestemmelsen vil primært rette sig mod organisationer m. v. for selvstændige erhverv. Den omfatter derimod ikke den situation, hvor en erhvervsvirksomhed søger en fast forretningsforbindelse, eller hvor en selvstændig erhvervsdrivende ønsker optagelse af en kompanion i virksomheden.

*Til § 6.*

Bestemmelsen medfører, at annoncering efter arbejdskraft skal være kønsneutral, og er foreslået som en nødvendig forudsætning for, at §§ 2 og 3 skal kunne fungere i praksis. Det kan næppe forventes, at f. eks. mænd vil søge stillinger, der er averteret under «kvinder søges», uanset at de i medfør af bestemmelserne i §§ 2 og 3 ville have

samme mulighed for at få den nævnte stilling eller erhvervsuddannelse m. v., hvis de søgte den.

Erfaringer fra statens annoncevirksomhed viser, at det foreslåede forbud ikke skulle volde praktiske vanskeligheder.

Bestemmelsen gælder alene for annoncering efter arbejdskraft eller i forbindelse med erhvervsuddannelse m. v. Der henvises til presselovens regler om henholdsvis annoncørers og redaktørers ansvar for annoncer.

*Til § 7.*

Bestemmelsen, der er nødvendig til opfyldelse af direktivets artikel 3, stk. 2 b), artikel 4, b) og artikel 5, stk. 2 b), sikrer, at bestemmelser i individuelle eller generelle aftaler, overenskomster, vedtægter, reglementer m. v. inden for dette lovforslags område bliver ugyldige i det omfang, de strider imod lovens §§ 2-5.

*Til § 8.*

Bestemmelsen indeholder sammen med bestemmelsen i § 12, sanktionerne for overtrædelse af forslagets §§ 2-5. Hvorvidt en godtgørelse skal tilkendes eller ej, må afgøres ved de almindelige domstole og vil naturligvis først og fremmest afhænge af grovheden af overtrædelsen af loven. I tilfælde, hvor der alene er tale om en ubetydelig overtrædelse, vil der derfor f. eks. kunne blive tale om alene at anvende § 12.

Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt, jfr. herved principperne i ikrafttrædelsesloven til straffeloven, § 15. Der er derved naturligvis intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen eller alene ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler. Dette kan f. eks. tænkes, hvor den pågældende har lidt et egentligt økonomisk tab, hvilket kan være tilfældet, når en ansøger har undladt at søge andre stillinger eller uddannelser i tillid til, at loven overholdes, men hvor vedkommende ikke har fået stillingen eller adgang til uddannelsen på grund af sit køn.

Ifølge ikrafttrædelsesloven er der en egentlig pligt til at udrede godtgørelse. På grund af de mange forskelligartede forhold, der kan blive tale om efter lovforslaget, findes det imidlertid hensigtsmæssigt i forslaget blot at åbne mulighed for tilkendelse af godtgørelse. Der er for så vidt tale om en fravigelse af ikrafttrædelseslovens § 15, der ikke vil kunne påberåbes ved siden af § 8.

Når det foreslås både at indføre godtgørelsesadgang og straf, skyldes det, at sanktionen mod ar-