

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. 3 og 4 bliver herefter stk. 8 og 9.

4. Efter § 1 indsættes i *kapitel 2*:

»§ 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.«

5. Efter § 5 indsættes:

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

6. Efter § 8 indsættes:

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

7. § 13, *stk. 1*, affattes således:

»Hvis det ved visse former for erhvervsud-øvelse 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 be-
stemmelserne i §§ 2-6.«

8. § 15, *stk. 1*, affattes således:

»En lønmodtager, herunder lønmodtagerre-præsentant, 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 arbejdsgive-ren.«

9. I § 15, *stk. 2*, udgår », der ikke kan overstige 39 ugers løn,«.

10. I § 16, *stk. 3*, udgår », der ikke kan overstige 78 ugers løn,«.

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

CHRISTIAN MEJDAHL

/ Jens Vibjerg