

Det er regeringens opfattelse, at alle personer bør være ansvarlige for egne handlinger. Ved formuleringen »Ingen« skal derfor forstås, at ikke blot organisationen eller myndigheden, der leverer varer og tjenesteydelser, men også den enkelte ansatte eller en person tilknyttet myndigheden og organisationen i forbindelse med leveringen er omfattet. Det betyder, at den enkelte person ikke alene er forpligtet i relation til leveringen af varer og tjenesteydelser, men også i forhold til f.eks. kollegaer i forbindelse arbejds udførelse til selve leveringen af varer og tjenesteydelser mv. Den gældende ligestillingslov forpligter alene arbejdsgivere, myndigheder og organisationer.

I stk. 2 defineres, hvad der forstås ved direkte forskelsbehandling. I den gældende ligestillingslov er der ingen definition af direkte forskelsbehandling, men alene af indirekte forskelsbehandling. Efter definitionen i stk. 2 skal den nærmere vurdering af, om der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn, ske ved, at personen, der føler sig krænket, skal sammenlignes med, hvordan en person af andet køn bliver eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Det vil sige, at en person, der føler sig forskelsbehandlet, kan sammenligne sig med en hypotetisk sammenligningsperson. Forskelle mellem mænd og kvinder i forbindelse med ydelse af sundhedspleje, som skyldes de fysiske forskelle mellem mænd og kvinder, er ikke tilsvarende situationer og udgør derfor ikke forskelsbehandling. Det foreslås endvidere, at direkte forskelsbehandling foreligger ved ringere behandling af kvinder på grund af graviditet og moderskab og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen. Definitionen svarer til definitionen i graviditetsdirektivet direktiv 92/85/EØF). Bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens § 1, stk. 2, 2. pkt., og gennemfører artikel 2, litra a).

I stk. 3 foreslås defineret indirekte forskelsbehandling, som er en tilpasning af den eksisterende definition i ligestillingslovens § 2 a stk. 2. Ændringen indebærer, at der i vurderingen om der foreligger indirekte forskelsbehandling skal lægges mindre vægt på antallet af berørte personer, der ved en kønsskæv effekt af en bestemmelse, betingelse eller praksis stilles ringere. Definitionen svarer til definitionen i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 2, litra b).

I stk. 4 foreslås det lovfæstet, at instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling. Bestemmelsen svarer til bestemmelser i ligebehandlingsloven og i loven om etnisk ligebehandling. Det er en forudsætning, at den

person, der afgiver instruktion har instruktionsbeføjelse eller tilsynsret over for den person, der modtager instruktionen, således at der består et vist over- og underordningsforhold. Forholdet og instruktionsbeføjelse mellem arbejdsgiver og arbejdstager er dog omfattet af ligebehandlingsloven, hvor det typiske eksempel vil være en arbejdsgivers instruktion over for en ansat. Hvor der ikke foreligger en sådan instruktionsbeføjelse, for eksempel hvor en lønmodtager opfordrer en anden lønmodtager til at forskelsbehandle, vil dette forhold ikke være omfattet af ligebehandlingsloven

Hvis der ikke foreligger en instruktionsbeføjelse, er forholdet ikke omfattet af forbuddet. Ved bestemmelsen gennemføres direktivets artikel 4, stk. 4.

Stk. 5 om delt bevisbyrde er identisk med den gældende ligestillingslovs § 2 a, stk. 1.

Til nr. 6

I § 2 a lovfæstes, at chikane og sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og vil som følge heraf være forbudt. Det foreslås samtidig præciseret, at en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd ikke må anvendes som grundlag for en beslutning, der vedrører den pågældende. Det vil sige, at chikane og sexchikane fortsat vil være ulovlig forskelsbehandling og en overtrædelse af loven, selvom personen har accepteret eller indvilliget i den udførte chikane eller sexchikane, for eksempel som følge af et afhængighedsforhold af chikanøren. Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 4, stk. 3.

I stk. 2 defineres chikane, der svarer til definitionen i ligebehandlingsloven. Chikanas adfærd kan antage flere forskellige former, herunder adfærd af fysisk eller psykisk karakter, af skreven eller verbal karakter samt af visuel karakter. Chikane på grund af køn kan forekomme, når en person fx bagtales, generes eller isoleres på grund af køn. Såvel den tilsigtede chikane, hvor formålet er at krænke personens værdighed, som den utilsigtede chikane, det vil sige uagtsom chikane som ikke har til formål at krænke personens værdighed, men dog har denne virkning, er omfattet af bestemmelsen. Chikane behøver ikke at være en aktiv handling, men kan for eksempel ske ved at ignorere den pågældende. Bestemmelsen gennemfører artikel 2, litra c).

I stk. 3 defineres sexchikane, der svarer til definitionen i ligebehandlingsloven. Efter § 2, stk. 3, i den gældende ligestillingslov kan personer, der udsættes for seksuel chikane tilkendes en godtgørelse, men der er ikke i loven en definition på seksuel chikane. I sager om sexchikane i ansættelsesforhold har de danske domstole en mangeårig praksis for, hvornår det vurde-