

§ 2. Enhver arbejdsgiver, myndighed eller organisation skal behandle kvinder og mænd lige inden for offentlig forvaltning og erhvervsmæssig og almen virksomhed. Personer, hvis rettigheder efter 1. pkt. krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.

*Stk. 2.* Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om, at nærmere angiven erhvervsmæssig og almen virksomhed ikke er omfattet af stk. 1.

*Stk. 3.* Inden for anvendelsesområdet i stk. 1 kan der tilkendes personer, der udsættes for seksual chikane, en godtgørelse. Der lægges herved navnlig vægt på, om der har bestået et afhængighedsforhold mellem den, der har været udsat for chikane, og den, der har udøvet den.

*Stk. 4.* Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger finder anvendelse på de områder, der er omfattet af disse love.

4. Efter § 1 indsættes:

»§ 1 a. Kapitel 2 gælder for

- 1) enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning og almen virksomhed, og
- 2) myndigheder og organisationer og alle personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden både inden for den offentlige og private sektor, herunder offentlige organer, og som tilbydes uden for privat- og familielivet, samt transaktioner i den forbindelse.

*Stk. 2.* Kapitel 2 gælder ikke for anvendelse af køn som faktor ved beregning af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser, hvis anvendelse af køn er en afgørende faktor ved beregningen.

*Stk. 3.* Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger anvendes på de områder, der er omfattet af disse love.«

5. § 2 affattes således:

»§ 2. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

*Stk. 2.* Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn 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 det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, med mindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

*Stk. 4.* Hvis en person, der anser sig for krænket, 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.«