

af modvilje samt chikanørens gode tro og dermed undladt at statuere seksuel chikane. Denne afvejning må anses for at være i overensstemmelse med angivelsen i Ministerrådets resolution og Europa-Kommissionens henstilling, hvor det tillige kræves, at den uønskede adfærd anses som urimelig. I vurderingen af, om der er tale om seksuel chikane, tager domstolene stilling til krænkelens grovhed, passivitet fra den krænkede persons side, chikanørens gode tro, tonen og omgangstonen på arbejdspladsen mv. Der er nok en tendens til, at jo grovere adfærd og dermed jo større krænkende virkning, desto mindre rolle spiller de andre forhold, herunder tonen og omgangstonen på arbejdspladsen generelt. Allerede i dag indfortolkes det i lovens §§ 2-4, at den beskytter mod sexchikane, idet en arbejdsgiver bl.a. ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 2, punkt 4, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 2.

Det foreslås i stk. 7 lovfæstet, at instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling. Der er tale om en præcisering af forskelsbehandlingsbegrebet, idet sådanne situationer formentlig allerede i dag vil være omfattet af lovens forbud mod at forskelsbehandle på grund af køn. Da instruktion om forskelsbehandling er forskelsbehandling på grund af køn, vil instruktion i strid hermed være en overtrædelse af lovens §§ 2-6. For at der kan foreligge en instruktion kræves, at den person, der afgiver instruktionen, har instruktionsbeføjelse eller tilsynsret over for den person, der modtager instruktionen, således at der forudsættes et over- og underordningsforhold. Inden for lovens anvendelsesområde vil det typiske eksempel være ved en arbejdsgivers instruktion overfor en ansat. En opfordring til at forskelsbehandle på grund af køn i situationer, hvor der ikke foreligger en instruktionsbeføjelse, vil derimod ikke være omfattet af denne bestemmelse, fx hvor en lønmodtager opfordrer en anden lønmodtager til at forskelsbehandle. Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 2, stk. 4, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 2.

Til nr. 4

Forslaget til ny § 1 a fastsætter en handlepligt for offentlige myndigheder til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvin-

der ved udformning og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler. Med bestemmelsen lovfæstes princippet om mainstreaming på arbejdsmarkedsområdet. Mainstreamingsstrategien betyder, at kønsperspektivet skal indarbejdes i al planlægning og forvaltning, dvs. i både personalepolitikken og i arbejdet med myndighedsområdet.

Alle offentlige myndigheder får hermed en lovfæstet handlepligt til på ligebehandlingslovens område at arbejde for at fremme ligestilling både i forhold til borgerne og i forhold til myndighedens forvaltningsområde og personale. Ansvar for at fremme ligestilling skal være placeret hos de enkelte myndigheder. Bestemmelsen svarer til § 4 i ligestillingsloven (lovbkg nr. 1527 af 19. december 2004 om ligestilling mellem kvinder og mænd).

Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 1, stk. 1 a, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 1.

Til nr. 5

Forslaget til ny § 5 a fastsætter, at pligt til ligebehandling gælder enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele sådanne organisationer giver medlemmerne.

Med forslaget vil de hidtidige pligtsubjekter, jf. lovens §§ 2-5, blive udvidet, idet faglige organisationer samt branche- og erhvervsorganisationer nu også skal anses som pligtsubjekter efter loven.

Hensigten med bestemmelsen er at sikre, at der ikke sker forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med enten medlemskab af eller engagement i disse organisationer eller de goder, der opnås via disse.

Bestemmelsen gennemfører ligebehandlingsdirektivets artikel 3, stk. 1, punkt d, jf. ændringsdirektivets artikel 1, pkt. 3.

Til nr. 6

Det foreslås, at det i loven præciseres, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter § 7, har ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende stilling med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Ligebehandlingsloven har hidtil ikke indeholdt en egentlig regulering ved en lønmodtagers tilbagevenden efter barsel. Lovens § 9 beskytter imidlertid mod afskedigelse på grund af graviditet eller barsel og omfatter ikke kun afskedigelser i snæver forstand. Væ-