

samt disse arbejdstagers ydelsesberettigede pårørende.

Til nr. 3

Det foreslås, at det af § 1, stk. 5, entydigt fremgår, at barsel er ligestillet graviditet, fødsel og adoption, sådan at loven ikke hindrer bestemmelser om beskyttelse af kvinder i denne forbindelse. Den foreslåede ændring er en præcisering af gennemførelsen af artikel 28, stk. 1, i direktivet.

Til nr. 4

Der er tale om en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 11, nr. 9.

Til nr. 5

Forslaget gennemfører dele af artikel 2 i direktivet.

Det foreslås i § 3 a, stk. 1, at fastlægge, hvilke typer af forhold som er omfattet af begrebet forskelsbehandling i lovens øvrige bestemmelser. Den foreslåede bestemmelse gennemfører direktivets artikel 2, stk. 2, litra a-c. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med de følgende definitioner og supplerer forståelsen af direkte og indirekte forskelsbehandling.

Det foreslås i nr. 2 tydeliggjort, at forskelsbehandling ikke kun omfatter den konkrete udførelse af en forskelsbehandling direkte over for en person, men også instruktion om forskelsbehandling. For at der kan foreligge instruktion kræves, at den person, der afgiver instruktionen, har instruktionsbeføjelse eller tilsynsret over for modtageren. 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. Et eksempel herpå vil være, hvor en lønmodtager opfordrer en kollega til at forskelsbehandle.

Nr. 3 bygger på direktivets artikel 2, stk. 2, litra c, som blandt andet indeholder en reference til Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), hvilket i Danmark indebærer en sikring i forbindelse med graviditet og de 14 ugers barsel, jf. § 7, stk. 1, 1. pkt., i lov om ret til barsel og dagpenge ved barsel m.v. (barselloven).

Det foreslåede *stk. 2* gennemfører artikel 2, stk. 1, litra a, ved at indsætte en definition af direkte forskelsbehandling. Efter § 7, stk. 1, i den gældende lov må der ikke finde direkte forskelsbehandling sted. Loven har dog hidtil ikke indeholdt en definition af direkte

forskelsbehandling. Med den foreslåede definition skal den nærmere vurdering af, om der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn, ske derved, at den person, der føler sig krænket, skal sammenlignes med, hvordan en person af andet køn bliver eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Herved anerkendes, at en person, der føler sig forskelsbehandlet, kan sammenlignes med en hypotetisk sammenligningsperson.

Det foreslås endvidere at indsætte en definition af indirekte forskelsbehandling i det foreslåede stk. 3. Forslaget gennemfører direktivets artikel 2, stk. 1, litra b. Der er tale om en tilpasning af den bestemmelse, som i dag findes i § 7, stk. 2. Forslaget indebærer i det væsentligste, at der i vurderingen skal lægges mindre vægt på antallet af berørte personer, der stilles ringere i kraft af en kønsskæv effekt af en bestemmelse, betingelse eller praksis. Se i øvrigt bemærkningerne til lovforslagets § 11, nr. 7, som indeholder forslag om at ophæve lovens § 7, stk. 2.

I *stk. 4* foreslås indføjet en definition af chikane. Forslaget gennemfører direktivets artikel 2, stk. 1, litra c. Bestemmelsen er blandt de tværgående bestemmelser i direktivet og ny på området for de erhvervstilknyttede sikringsordninger. Chikane har derfor ikke tidligere været omhandlet i loven, men skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 11, nr. 6, som ændrer området for forbuddet mod forskelsbehandling i lovens § 7. Der er ikke tale om et oplagt relevant begreb, men det kan dog ikke udelukkes, at der i relation til en erhvervstilknyttet sikringsordning kan forekomme forskelsbehandling, der alene består i chikane. Det kunne eksempelvis være ved udformningen af spørgeskemaer og andet materiale, ved besvarelsen af henvendelser eller i andre administrative funktioner. Derimod vil chikane mellem ansatte i en erhvervstilknyttet sikringsordning være omfattet af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.

Chikanøs adfærd kan foreligge, når en person f.eks. generes eller ignoreres på grund af sit køn. Chikanøs adfærd omfatter såvel den tilsigtede chikane (dvs. den chikane som finder sted med det formål at krænke en persons værdighed) som den utilsigtede chikane (dvs. den uagtsomme chikane, som ikke har til formål at krænke en persons værdighed, men imidlertid har denne virkning). Chikane kræver ikke, at chikanøren foretager sig noget aktivt over for den chikanerede person, men kan bestå i undladelser. Bestemmelsen definerer ingen nedre grænse for, hvornår en adfærd objektivt set bliver chikane, og begrænser ikke, om