adfærden skal være verbal, ikke-verbal eller fysisk. Opfattelsen af, hvad der er uønsket adfærd afgøres konkret og afhænger således af den enkelte persons egne grænser, som igen vil være forskellig fra person til person.

I sager, hvor en uønsket adfærd af mindre graverende karakter har foregået over en periode, kan det være muligt at lægge vægt på, om den krænkede har givet udtryk for modvilje og dermed bragt chikanøren i ond tro med hensyn til forsættelsen af sin adfærd. Endvidere vil det være muligt at lade intensitet og omfang af kontakt mellem den krænkede person og den erhvervstilknyttede sikringsordning indgå som vægtige momenter i vurderingen af, om en konkret adfærd har været tilstrækkeligt værdighedskrænkende til at udgøre chikane. Selvom definitionen er den samme på tværs af direktivets anvendelsesområder, kan mindre graverende bagtalelse og manglende inddragelse i relevante sammenhænge, som på en arbejdsplads vil udgøre chikane, ikke uforbeholdent antages at være forskelsbehandling i form af chikane efter den foreslåede definition i denne lov.

I stk. 5 foreslås indføjet en definition af sexchikane. Forslaget gennemfører direktivets artikel 2, stk. 1, litra d. Bestemmelsen er blandt de tværgående bestemmelser i direktivet og ny på området for de erhvervstilknyttede sikringsordninger. Bemærkningerne om chikane, jf. ovenfor, finder i vidt omfang tilsvarende anvendelse med den væsentlige forskel, at sexchikane forudsætter en aktiv adfærd fra chikanøren.

Til nr. 6

Der foreslås en ændring af indledningen i § 7, stk. 1, for at gennemføre forbuddet mod forskelsbehandling i direktivets artikel 5.

I den gældende bestemmelse er forbuddet mod forskelsbehandling afgrænset til at gælde de fire punkter, der fremgår af bestemmelsen. Direktivet tale derimod om et absolut forbud mod forskelsbehandling i forbindelse med de erhvervstilknyttede sikringsordninger. Direktivet fremhæver herefter en række områder som særlige eksempler på forbuddets udstrækning. Der foreslås en tilsvarende opbygning af § 7, således at de fire punkter, der står i den gældende formulering, nu alene fremhæves som særlige eksempler. Der er samtidig tale om en udvidelse af forbuddet mod forskelsbehandling til at gælde ordningerne i deres helhed.

Som et eksempel på forskelsbehandling omfattet af forslaget, men som ikke er omfattet af den gældende formulering, kan nævnes chikane og sexchikane, der alene krænker den pågældende persons værdighed, men som ikke har en effekt på personens adgang til ordningen eller pligter og rettigheder i ordningen, jf. bemærkningerne til definitionerne i § 3 a, stk. 1, 4 og 5 i lovforslagets § 11, nr. 5.

Forslaget indebærer desuden anvendelsen af en sprogbrug, som er tættere på direktivets formuleringer, og som anvender begrebet forskelsbehandling, som foreslås defineret i lovens § 3 a, jf. lovforslagets § 11, nr. 5. Der er ikke med den ændrede sprogbrug tilsigtet en ændring af gældende ret.

Til nr. 7

Det foreslås at ophæve § 7, stk. 2, som definerer indirekte forskelsbehandling. Baggrunden herfor er, at en definition af indirekte forskelsbehandling foreslås indsat som § 3 a, stk. 3, jf. lovforslagets § 11, nr. 5.

Til nr. 8

Forslaget gennemfører artikel 23, stk. 1, litra b, i direktivet.

Der foreslås en nyaffattelse af § 9. I forhold til den gældende bestemmelse præciserer forslaget forbuddet mod bestemmelser i strid med loven. Forslaget indebærer således, at det entydigt fremgår, at bestemmelser i kollektive kontrakter eller overenskomster og bestemmelser for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer inden for lovens anvendelsesområde, er omfattet.

Det foreslås desuden, at henvisningerne i den gældende bestemmelse til overtrædelse af §§ 4 og 6 udgår. §§ 4 og 6 regulerer lovens anvendelsesområde, hvorimod de øvrige bestemmelser nævnt i henvisningen til, hvilke bestemmelser der kan være overtrådt, regulerer kravene om ligebehandling. Med forslaget tilsigtes således ikke en ændring af anvendelsesområdet for § 9, som fortsat vil være det samme som for loven i øvrigt.

Til nr. 9

Forslaget gennemfører artikel 18 i direktivet.

Den gældende bestemmelse omhandler lønmodtageres mulighed for at få godtgørelse, hvis lønmodtageren er blevet afskediget, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter lovens §§ 7-10. En sådan godtgørelse vil skulle tilkendes af domstolene eller Ligestillingsnævnet i medfør af lov om ligestilling af mænd og kvinder.

Det foreslås i stk. 1, at fastsætte en generel godtgørelsesbestemmelse, således at godtgørelse også kan komme på tale ved andre rettighedskrænkelser i relation til §§ 7-10 end afskedigelse. Det foreslås endvidere at udvide det personelle anvendelsesområde, så bestemmelsen ikke kun omfatter lønmodtagere, men