

også den nuværende § 1, stk. 5, i ligelønsloven. Denne implementering har forinden været drøftet med arbejdsmarkedets parter og behandlet i en særlig arbejdsgruppe nedsat af det faste implementeringsudvalg i Beskæftigelsesministeriet.

Lovforslaget har følgende hovedindhold:

- Der indsættes en note til lovens titel, hvori der oplyses om lovens EU-retlige baggrund (§ 1, nr. 1),
- Princippet om lige løn præciseres i forhold til direktivets sprogbrug, herunder om at anvende et fagligt lønklassifikationssystem (§ 1, nr. 2),
- Der indsættes nye eller ændrede definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling, løn, chikane og sexchikane mv. i overensstemmelse med det omarbejdede direktiv, og det indføres, at forskelsbehandling også omfatter chikane, sexchikane, instruktion om forskelsbehandling og enhver dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen,
- Ligeledes indføres princippet om mainstreaming for offentlige myndigheder på ligelønslovens område (§ 1, nr. 3),
- Der indføres en generel godtgørelse på ligelønslovens område (§ 1, nr. 4),
- Beskyttelsen mod forskelsbehandling i § 3, stk. 1, udvides til ikke blot at gælde mod afskedigelse, men også mod enhver anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side, når der er fremsat krav om lige løn (§ 1, nr. 5),
- Lovens maksimumsgrænser for godtgørelse, der kan tildeles i forbindelse med overtrædelse af § 3, stk. 1, ophæves (§ 1, nr. 6), og
- Lovens klageveje og adgangen til domstolsbehandling præciseres (§ 1, nr. 7).

3. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet formålet med det underliggende direktiv netop har været at forenkle, modernisere og forbedre Fællesskabslovgivningen om ligebehandling af mænd og kvinder for derved at gøre lovgivningen klarere og mere effektiv til fordel for borgerne. Dette sker bl.a. ved at gennemføre klare definitioner og indføre retten til godtgørelse.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget skønnes ikke at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Forslaget har været sendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) med henblik på en vurdering af, om forslaget skal forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel. CKR vurderer ikke, at forslaget indeholder administrative konsekvenser i et omfang, der berettiger, at lovforslaget bliver forelagt virksomhedspanelet. Forslaget bør derfor ikke forelægges Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Forslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 (EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23) om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Lovforslaget går ikke videre end direktivet.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, FTF, Akademikerne Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Advokatrådet, Personalestyrelsen, Dommerforeningen, Ligestillingsnævnet, KVINFO, Kvinderådet, Dansk Kvindesamfund, Institut for Menneskerettigheder, Koordinationen for kvinde- og kønsforskning samt Netværk for Forskning om mænd.