

Beskæftigelsesministeriet  
JAIC - Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt  
Center  
Ved Stranden 8  
1601 København K

Den 7. marts 2008  
DD/ame

Sagsnr. 200800245-5

Att.: Fuldmægtig Torben Lorentzen

## Forslag til ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder

Lovforslaget implementerer "det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv" i ligelønsloven (Rådets direktiv 2006/54/EF).

Direktivet har til formål at sikre ligebehandling inden for beskæftigelse, ligeløn og erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Direktivet er et minimumsdirektiv. Det betyder, at Danmark kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i medfør af direktivet.

### Arbejdsgruppe og lovgivning

Direktivet har været drøftet med arbejdsmarkedets parter i en særlig arbejdsgruppe under det faste implementeringsudvalg i Beskæftigelsesministeriet

Udgangspunktet for arbejdsgruppens drøftelser har været,

1. at gennemførelsen af direktivet under ingen omstændigheder må medføre, at niveauet for lønmodtagerbeskyttelsen forringes og
2. at der - i overensstemmelse med de generelle principper for implementering af direktiver på arbejdsmarkedet - er tale om en minimumsimplementering, og endelig
3. at arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang får mulighed for at indgå aftaler inden for direktivets rammer.

Da den sidste forudsætning er stærkt problematisk for privatansatte akademikere, da disse ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, hilser AC det velkommen, at direktivet implementeres ved lovgivning.

### Definitioner og forskelsbehandling

Kommissionen peger på, at formålet med direktivet er at forenkle, modernisere og forbedre Fællesskabets lovgivning om ligebehandling af mænd og kvinder for at skabe en mere klar og effektiv lovgivning til fordel for borgerne.

I den sammenhæng er det tilfredsstillende, at lovforslaget indeholder definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og sexchikane, instruktion om at forskelsbehandle, og forbud mod forskelsbehandling i forhold til chikane og sexchi-

kane og ved enhver dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under 14 ugers fravær efter fødslen.

I forbindelse med arbejdsgruppens diskussioner har eksempler på sexchikane/chikane i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling været vendt. I en situation, hvor en persons løn afhænger af, om man accepterer seksuelle tilnærmelser, må der siges at foreligge sexchikane. Ganske parallelt med en forfremmelsessituation i ligebehandlingsloven. Chikane i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling kan foreligge i situationer, hvor man behandler den pågældende nedværdigende hver gang aflønning er på tale.

At definitionerne er indskrevet i lovforslaget kan være med til at sikre, at de bliver tværgående og fælles og derved på sigt danner fundamentet for en ensartet forståelse og praksis.

### **Godtgørelses-bestemmelsen**

Det er positivt, at retten til godtgørelse indføres på ligelønslovens område og at lovens maksimumsgrænser for godtgørelse ophæves.

AC vil dog tilslutte sig KTO, der i sit hørings svar bemærker, at bestemmelsen i § 2 stk. 2, om at en lønmodtager "kan" tilkendes en godtgørelse, ikke opfylder direktivets krav til national lovgivning om at sikre en reel og effektiv godtgørelse, der har en præventiv virkning.

AC er enig i, at denne paragraf bør formuleres som en "skal"-bestemmelse.

Med venlig hilsen

Dorete Dandanell  
Direkte nr.: 22 49 58 64  
E-mail: dd@ac.dk