

bilag

2003



Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd

Herved bekendtgøres lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lov nr. 388 af 30. maj 2000, med de ændringer, der følger af § 4 i lov nr. 440 af 7. juni 2001, lov nr. 146 af 25. marts 2002, § 2 i lov nr. 373 af 6. juni 2002 og § 1 i lov nr. 396 af 6. juni 2002.

Kapitel 1

Formål

§ 1. Lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn samt at modvirke seksuel chikane.

Kapitel 2

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn (kønsdiskrimination)

§ 2. Enhver arbejdsgiver, myndighed eller organisation skal behandle kvinder og mænd lige inden for offentlig forvaltning og erhvervsmæssig og almen virksomhed. Personer, hvis rettigheder efter 1. pkt. krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om, at nærmere angiven erhvervsmæssig og almen virksomhed ikke er omfattet af stk. 1.

Stk. 3. Inden for anvendelsesområdet i stk. 1 kan der tilkendes personer, der udsættes for seksuel chikane, en godtgørelse. Der lægges herved navnlig vægt på, om der har bestået et afhængighedsforhold mellem den, der har været udsat for chikanen, og den, der har udøvet den.

Stk. 4. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barsel-

orlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger finder anvendelse på de områder, der er omfattet af disse love.

§ 2 a. Hvis en person, der anser sig for krænk, jf. § 2, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænk.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

Foranstaltninger til fremme af ligestilling

§ 3. Ressortministeren kan uanset bestemmelsen i § 2 på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af ligestilling uden tilladelse efter stk. 1.

Stk. 3. § 13 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og bar-

selorlov m.v. finder anvendelse på områder, der er omfattet af denne lov.

Kapitel 3

Offentlige myndigheders forpligtelser

§ 4. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Redegørelser for ligestilling

§ 5. Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder skal hvert andet år inden den 1. september udarbejde en redegørelse om ligestilling. Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelser, hvis de har mere end 50 ansatte.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om,

- 1) hvorvidt ministeriet, institutionen eller virksomheden har formuleret en ligestillingspolitik og i givet fald det nærmere indhold af denne,
- 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier og
- 3) andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af ministeriets, institutionens eller virksomhedens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne fra de i stk. 1 nævnte institutioner og virksomheder indsendes til ressortministeren.

Stk. 4. Ressortministeren bearbejder de indsendte redegørelser og indsender inden den 1. november i de år, hvor redegørelserne udarbejdes, en samlet rapport vedlagt de enkelte redegørelser til ministeren for ligestilling.

§ 5 a. Kommunalbestyrelsen og amtsrådet skal over for kommunens og amtskommunens beboere mindst hvert andet år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt og amtskommunalt ansatte. Redegørelsen skal vedtages af kommunalbestyrelsen og amtsrådet i et møde.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysning om,

- 1) hvorvidt kommunen eller amtskommunen har formuleret en ligestillingspolitik, og i givet fald det nærmere indhold af denne,
- 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier og

- 3) andre forhold, der skønnes at have betydning for kommunens eller amtskommunens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling inden den 1. september i de år, hvor redegørelserne udarbejdes.

§ 6. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om indholdet af de i § 5, stk. 1, og § 5 a nævnte redegørelser.

§ 7. Ministeren for ligestilling udarbejder hvert år inden den 1. marts en redegørelse og en perspektiv- og handlingsplan for ligestilling til Folketinget.

Stk. 2. Offentlige myndigheder, virksomheder og organisationer skal efter anmodning give ministeren for ligestilling de oplysninger vedrørende ligestilling, der er nødvendige til brug for udarbejdelse af den årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan.

Kapitel 4

Udvalg og bestyrelser

Kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lign.

§ 8. Offentlige udvalg, kommissioner og lignende, der er nedsat af en minister til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

§ 9. Myndigheder eller organisationer, der skal stille forslag om et medlem af udvalg m.v. som nævnt i § 8, skal foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal beskikkes som medlem og skal i den forbindelse tilstræbe en ligelig kønssammensætning.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde. Myndigheden eller organisationen skal i så fald samtidig angive begrundelsen herfor.

Stk. 3. Hvis myndigheder og organisationer m.v. ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortmini-

steren beslutte, at udvalget, kommissionen m.v. kan fungere uden de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

§ 10. Ved nedsættelse af udvalg m.v. som nævnt i § 8, stk. 1, skal ressortministeren indberette den påtænkte sammensætning til ministeren for ligestilling, inden beskikkelse af medlemmer finder sted.

Stk. 2. Hvis den påtænkte kønssammensætning ikke er i overensstemmelse med § 8, stk. 1, kan ministeren for ligestilling rette henvendelse til ressortministeren og anmode om en begrundelse og i særlige tilfælde anmode om en fornyet sammensætning af udvalget.

Kønssammensætning ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning m.v.

§ 11. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 2. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse for selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Dette gælder, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af staten.

Stk. 3. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner og selskaber m.v.

Stk. 4. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for nærmere angivne selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed dækkes med over 50 pct. af statslige midler, eller hvis over 50 pct. af selskabet m.v. ejes af staten. Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for selskaber, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.

§ 12. Hvis bestyrelsen m.v. som nævnt i § 11 helt eller delvis udpeges af en minister, skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller et medlem til bestyrelsen m.v., foreslå både en

kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal udpeges som medlem.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor.

Stk. 3. Stk. 1 gælder ikke, hvis medlemmerne af bestyrelsen m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning.

Stk. 4. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at bestyrelsen m.v. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

§ 13. Ressortministeren skal hvert tredje år inden den 1. november indberette sammensætningen af de bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, stk. 1, til ministeren for ligestilling.

Stk. 2. Bestyrelser m.v., der er omfattet af § 11, skal efter anmodning give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen m.v. Ressortministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.

Stk. 3. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse m.v. som nævnt i § 11 er omfattet af indberetningspligten, træffer ressortministeren afgørelse herom.

Kapitel 5 (Ophævet)

Kapitel 6

Ligestillingsnævn

§ 18. Ligestillingsnævnet består af en formand og to andre medlemmer, der udpeges af ministeren for ligestilling for 3 år ad gangen. Genudpegningsning kan finde sted. Formanden skal være dommer. De øvrige medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen, og et medlem skal have viden om ligestilling, mens det andet medlem skal have viden om arbejdsmarkedsforhold. Begge køn skal være repræsenteret i nævnet.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling fastsætter nævnets forretningsorden.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

§ 19. Nævnet kan behandle sager om forskelsbehandling på grund af køn efter § 2 samt efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger. Nævnet kan herunder tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, i det omfang det følger af de nævnte love m.v.

Stk. 2. Nævnet kan endvidere behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. denne lovs § 1, stk. 3, lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. denne lovs § 1, stk. 4, eller lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. denne lovs § 2, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Stk. 4. Nævnet kan ikke behandle klager, der verserer ved domstolene.

Stk. 5. Så længe en sag verserer ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sagen ved domstolene.

§ 20. Nævnet afviser klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet.

Stk. 2. Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.

§ 21. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres. Er en beslutning ikke enstemmig, indføres tillige oplysning om stemmeafgivningen.

§ 22. Når nævnet har truffet en afgørelse i en klagesag, kan hver af parterne indbringe sagen for domstolene.

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser eller forlig, der er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal ministeren for ligestilling på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

§ 23. Nævnet afgiver en gang årligt en beretning om sin virksomhed.

Kapitel 7

Ikrafttrædelses-, ophævelses- og revisionsbestemmelser

§ 24. Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Stk. 2. De i § 5 nævnte redegørelser udarbejdes første gang i 2001. De i § 13 nævnte indberetninger indsendes første gang til ministeren for ligestilling i 2003.

Stk. 3. Formanden for det i § 18 nævnte Ligestillingsnævn udpeges første gang for en periode på 4 år.

Stk. 4. Følgende love og bestemmelser ophæves:

- 1) Lov nr. 157 af 24. april 1985 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udpegning af medlemmer til offentlige udvalg, kommissioner o. lign.
- 2) Lov nr. 238 af 20. april 1988 om ligestilling mellem mænd og kvinder.
- 3) Lov nr. 427 af 13. juni 1990 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning.
- 4) §§ 5 a og 6 a i lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 639 af 17. juli 1992.

§ 25. I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 213 af 3. april 1998, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 3, udgår », jf. dog § 18, stk. 2«.

2. § 13 affattes således:

»§ 13. Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd,

navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.«

3. § 18 ophæves.

4. I § 19, stk. 1, udgår »og § 18, stk. 2,«.

§ 26. I lov nr. 375 af 14. juni 1995 om Teknologirådet foretages følgende ændring:

1. I § 5, stk. 2, nr. 5, ændres »Videnscenter for Ligestilling« til : »ministeren for ligestilling«.

§ 27. I lov om uddannelses- og erhvervsvejledning, jf. lovbekendtgørelse nr. 452 af 4. juni 1996, foretages følgende ændringer:

1. I § 3, stk. 3, ændres »Ligestillingsrådet« til: »Videnscenter for Ligestilling«.

2. § 3, stk. 4, affattes således:

»Stk. 4. Desuden tilforordnes rådet 2 repræsentanter for Arbejdsministeriet og 2 repræsentanter for Undervisningsministeriet.«

§ 28. I lov nr. 134 af 25. februar 1998 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger foretages følgende ændringer:

1. I § 18, stk. 1, ændres »Ligestillingsrådet« til: »Ministeren for ligestilling«.

2. I § 18, stk. 2, ændres »Ligestillingsrådet« til: »ministeren for ligestilling«, og »Ligestillingsrådets« til: »ministeren for ligestillings«.

3. I § 18, stk. 3, ændres »Ligestillingsrådet« til: »ministeren for ligestilling«.

§ 29. I lov nr. 401 af 26. juni 1998 om Domstolsstyrelsen foretages følgende ændring:

1. § 4, stk. 5, affattes således:

»Stk. 5. § 12 i lov om ligestilling af kvinder og mænd gælder ikke ved indstilling til Domstolsstyrelsens bestyrelse.«

§ 30. Ministeren for ligestilling fremsætter forslag til revision af lovens kapitel 6 i folketingsåret 2002-03.

§ 31. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001, hvis § 4 ændrer affattelsen af § 2, stk. 1 og indsætter § 2 a, har følgende bestemmelse om ikrafttræden:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 146 af 25. marts 2002, hvis § 1 indsætter § 2, stk. 1, 2. pkt., har følgende bestemmelse om ikrafttræden:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Lov nr. 373 af 6. juni 2002, hvis § 2 indsætter § 5 a og ændrer affattelsen af § 6, har følgende bestemmelse om ikrafttræden:

§ 3

Loven træder i kraft den 1. januar 2003. Kommunalbestyrelsen skal første gang afgive en redegørelse om servicestrategi senest den 2. januar 2003.

Lov nr. 396 af 6. juni 2002, hvis § 1 ophæver kapitel 5 om Videnscenter for Ligestilling, har følgende bestemmelse om ikrafttræden:

§ 3

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Socialministeriet, den 2. juli 2002

HENRIETTE KJÆR

/ Vibeke Abel

Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd

(Ligestillingsnævnet gøres permanent, og sagsområdet udvides)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 1

I lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 553 af 2. juli 2002, foretages følgende ændringer:

1. § 19, stk. 1, 1. pkt., affattes således:

»Nævnet kan behandle sager om forskelsbehandling på grund af køn efter § 2 samt efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til be-

skæftigelse og barselorlov m.v., lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger og lov om børnepasningsorlov.«

2. § 30 ophæves.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. maj 2003.

Givet på Amalienborg, den 25. april 2003

Under vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/ Henriette Kjær

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.¹⁾

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 895 af 10. oktober 2001 med de ændringer, der følger af § 1 i lov nr. 141 af 25. marts 2002.

Kapitel 1

§ 1. Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette

kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

Stk. 3. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

Kapitel 2

Ligebehandling af mænd og kvinder

§ 2. Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd

¹⁾ Denne lov vedrører implementeringen af 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) og indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 6) og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EF-Tidende 1986 nr. L 225, s. 40) som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 (EF-Tidende 1997 nr. L 46, s. 20) samt bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EF-Tidende 1996 nr. L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EF-Tidende 1998 nr. L 10, s. 24).

og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

§ 3. Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

§ 4. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

§ 5. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

§ 6. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Kapitel 3

Graviditet, barsel og adoption

§ 7. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har hun pligt til fravær i 2 uger. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær. Faderen har ret til fravær i 2 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Adoptivforældre har ret til fravær i overensstemmelse med § 14 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Efter den 14. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Forældrene har ret til i stedet at vælge fravær i 40 uger, jf. i øvrigt § 13, stk. 4, og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Beskæf-

tigede lønmodtagere har endelig ret til at vælge fravær i 46 uger, jf. i øvrigt § 13, stk. 4, og § 14, stk. 5, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Faderen har ret til at påbegynde fraværsretten efter 1.-3. pkt. inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Beskæftigede lønmodtagere har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Retten til at udskyde fraværsretten kan benyttes af den ene af forældrene. Det udskudte fravær skal, når det udnyttes, holdes i en sammenhængende periode. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Stk. 4. Efter aftale med arbejdsgiveren kan en beskæftiget lønmodtager udskyde op til 32 uger af fraværsretten efter stk. 2, 1. pkt. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis en lønmodtager fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at lønmodtageren indgår aftale med den nye arbejdsgiver om den udskudte fraværsret.

Stk. 5. Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan retten til fravær efter stk. 1 og 2 udsættes eller forlænges, jf. § 15 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 6. En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 7 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Stk. 7. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.

§ 7 a. De tidsrum, hvor retten til dagpenge nedsættes eller bortfalder efter § 16 a, stk. 1-3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ved beregningen af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.

Stk. 2. De tidsrum, hvor retten til dagpenge forlænges efter § 13, stk. 3, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, fordi lønmodtageren har genoptaget arbejdet, medregnes ikke ved beregning af de perioder, hvor lønmodtageren har ret til fravær efter § 7.

§ 8. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til § 7, medregnes ved beregning

af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter § 7 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 10. En kvindelig lønmodtager skal med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, jf. § 7, stk. 1, 1. pkt. En kvindelig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær i henhold til § 7, stk. 1, 3. pkt., skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Stk. 2. En mandlig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær ved fødslen eller ved modtagelsen af barnet i hjemmet, jf. § 7, stk. 1, 4. pkt., skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Stk. 3. En lønmodtager, der ønsker at udnytte sin ret til fravær efter § 7, stk. 2, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf. Endvidere skal lønmodtageren underrette arbejdsgiveren om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 7, stk. 3, ønskes udnyttet.

Stk. 4. Såfremt fraværsretten efter § 7, stk. 2, afholdes således, at lønmodtagerens fravær falder i flere perioder, skal der i forbindelse med varsel til arbejdsgiveren efter stk. 3, 1. pkt., gives underretning om påbegyndelsen og længden af senere fravær.

Stk. 5. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter stk. 1-4 og 9. Lønmodtageren har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde fraværsretten som varslet.

Stk. 6. Ved fravær i henhold til § 7, stk. 6, skal adoptionssøgende, hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved barnets modtagelse, iagttage de i stk. 1-4 nævnte frister.

Stk. 7. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 6, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet, skal uden ugrundet

ophold underrette sin arbejdsgiver om indlæggelsen. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelsen. Hvis barnet er modtaget, inden der er afgivet varsel efter stk. 1-4, forlænges fristen herfor med den tid, barnet har været indlagt. I modsat fald bortfalder de afgivne varsler, og der skal varsles på ny inden 2 uger efter modtagelsen.

Stk. 8. En lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 7, stk. 6, fordi lønmodtageren indtræder i den anden af forældrenes ret til dagpenge, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

Stk. 9. En beskæftiget lønmodtager, der ønsker at udnytte retten til fravær, jf. § 7, stk. 3, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og om længden heraf. Hvis lønmodtageren ikke varsler sit fravær efter 1. pkt. rettidigt, kan fraværsretten først udnyttes, når det afgivne varsel er udløbet.

Kapitel 4

Ugyldighed m.v.

§ 11. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som er i strid med §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end en arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 2-4 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

§ 12. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Kapitel 5

Dispensation

§ 13. Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder,

som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

Kapitel 6

Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.

§ 14. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 15. Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 39 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 16. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 78 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter § 7, stk. 1-3 og 5-7, og i varslingsperioder efter § 10, stk. 9, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i § 7 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 16 a. Hvis en person, der anser sig for krænkede, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænkede.

Kapitel 7

Forskellige bestemmelser

§ 17. Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselorlov m.v.

§ 18. (Ophævet)

Kapitel 8

Straffebestemmelser

§ 19. Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 9

Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 20. Loven træder i kraft den 1. maj 1989.

Stk. 2. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986, og lov om barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 6. marts 1987, ophæves.

§ 21. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 268 af 2. maj 1990 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende og har virkning fra den 2. april 1990.

Stk. 2. § 1, nr. 5, træder dog først i kraft på det tidspunkt, som beskæftigelsesministeren fastsætter.²⁾

Lov nr. 412 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

Lov nr. 416 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.³⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1994.

Lov nr. 1111 af 29. december 1997 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.⁴⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft den 1. april 1998 og finder anvendelse i de tilfælde, hvor fødslen eller modtagelsen af barnet har fundet sted den 15. oktober 1997 eller senere.

Lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd⁵⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børne-

pasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger⁶⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002⁷⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.⁸⁾ Loven har virkning fra 1. januar 2002.

Stk. 2. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1. Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasnings-

orlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Stk. 5. For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i

lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Beskæftigelsesministeriet, den 20. august 2002

CLAUS HJORT FREDERIKSEN

/ E. Edelberg

²⁾ Dvs. lovens § 21.

³⁾ Dvs. lovens § 7 a.

⁴⁾ Dvs. lovens § 7, stk. 1, § 7, stk. 4, § 10, stk. 2, § 10, stk. 3, § 10, stk. 5, § 10, stk. 6, § 10, stk. 7 og § 19, stk. 2.

⁵⁾ Loven ændrer i denne lovs §§ 1, 13 og 19 og ophæver § 18.

⁶⁾ Dvs. lovens § 1, stk. 2, og § 16 a.

⁷⁾ Loven ændrer i denne lovs §§ 7, 7 a, 10 og 16, stk. 4.

⁸⁾ Lov nr. 141 af 25. marts 2002 blev bekendtgjort i Lovtidende den 26. marts 2002.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

Herved bekendtgøres lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 983 af 20. november 2001 med de ændringer, der følger af lov nr. 358 af 6. juni 2002.

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

Stk. 3. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Stk. 4. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

Stk. 2. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet efter den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år og fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. § 3 finder tilsvarende anvendelse på overenskomstområder, hvor lønmodtagerne har krav på lige løn, herunder lige lønvilkår, men hvor der ikke findes regler om godtgørelse for afskedigelse.

se, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 5. En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.

§ 5 a. Hvis der rejses krav herom, skal en arbejdsgiver med 10 ansatte eller mere udarbejde en lønstatistik for hele virksomheden opdelt på køn samt på andre kriterier, der er relevante for aflønning af medarbejdere. I lønstatistikken må der ikke vises lønoplysninger for grupper på mindre end 5 personer.

Stk. 2. Krav om udarbejdelse af lønstatistik efter stk. 1 kan rejses af en medarbejder på virksomheden, en lønmodtagerrepræsentant, et fagforbund med et eller flere medlemmer på den pågældende virksomhed eller af Ligestillingsnævnet.

Stk. 3. For en arbejdsgiver, der er tilmeldt LetLøn, jf. lov om et indberetningssystem for oplysning om løn m.v. (LetLøn), udarbejdes lønstatistikken af LetLøn på grundlag af de dertil indberettede oplysninger.

Stk. 4. En lønstatistik efter stk. 1 må alene benyttes til belysning af, om der eventuelt finder lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Statistikken skal behandles fortroligt.

Stk. 5. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver rettigheder, der svarer til rettighederne i stk. 1.

§ 6. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6 a. Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren udarbejder hvert tredje år en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

§ 6 b. Overtrædelse af § 5 a, stk. 1, 1. pkt., og § 5 a, stk. 4, 2. pkt., straffes med bøde, medmindre højere straf følger af anden lovgivning.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

§ 7. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

§ 8. Loven træder i kraft den 9. februar 1976 og har virkning for løn, der vedrører tiden efter lovens ikrafttræden.

§ 9. Loven gælder ikke for Færøerne.

Lov nr. 374 af 20. maj 1992 indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Lov nr. 388 af 30. juni 2000 om ligestilling af kvinder og mænd indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24

Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 445 af 7. juni 2001 om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Lønoplysninger) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2001. Tidspunktet for ikrafttrædelsen af § 1, nr. 3-5, fastsættes af beskæftigelsesministeren.¹⁾

Stk. 2. § 1, nr. 1 og 2, har virkning for ansættelsesforhold, der er påbegyndt før den 1. juli 2001.

Stk. 3. Tidspunktet for, hvornår redegørelsen efter § 6 a som affattet ved denne lovs § 1, nr. 5, udarbejdes første gang, fastsættes af beskæftigelsesministeren.²⁾

§ 3

(Ophævet).³⁾

Beskæftigelsesministeriet, den 21. august 2003

CLAUS HJORT FREDERIKSEN

/ E. Edelberg

¹⁾ Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

²⁾ Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

³⁾ Ændret ved lov nr. 358 af 6. juni 2002.

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. lov nr. 134 af 25. februar 1998 med de ændringer, der følger af § 28 i lov nr. 388 af 30. maj 2000 og § 5 i lov nr. 440 af 7. juni 2001.

Kapitel 1

Indledende bestemmelser

§ 1. Loven skal sikre ligebehandling af mænd og kvinder i de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Stk. 2. Ved erhvervstilknyttede sikringsordninger forstås ordninger, der har til formål at sikre, at lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende samlet inden for en virksomhed eller en gruppe af virksomheder inden for en erhvervs-gren eller inden for en faglig eller tværfaglig branche eller organisation får ydelser, som skal supplere ydelser fra lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse, uanset om medlemskab af disse ordninger er obligatorisk eller ej.

Stk. 3. Ved de sikrede forstås dem, der har ret til ydelser fra de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Stk. 4. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

Stk. 5. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om fleksibel pensionsalder på samme vilkår for mænd og kvinder.

§ 2. §§ 7, 8, 10, 11, 12 og 14 finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende pligt til li-

gebehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog § 11, stk. 3.

§ 3. Lovens bestemmelser kan ikke fraviges ved aftale til gunst for den eller de sikrede.

Kapitel 2

Lovens anvendelsesområde

§ 4. Loven finder anvendelse på alle erhvervstilknyttede sikringsordninger, der vedrører

- 1) arbejdsulykker og erhvervs sygdomme,
- 2) sygdom,
- 3) invaliditet,
- 4) arbejdsløshed eller
- 5) alder.

Stk. 2. Loven omfatter endvidere erhvervstilknyttede sikringsordninger, der vedrører andre natural- eller kontant ydelser, herunder ydelser til efterladte og familieydelser.

§ 5. Loven finder ikke anvendelse på

- 1) lovbestemte sikringsordninger,
- 2) regulativer, vedtægter og reglemter for reglementsansatte og kommunale tjenestemænd, hvorefter der tilvejebringes en retsstilling for disse svarende til den for statens tjenestemænd gældende,
- 3) offentligretlige bestemmelser om social beskyttelse, i det omfang disse skal supplere

eller træde i stedet for de i nr. 1 og 2 nævnte ordninger,

- 4) individuelle aftaler for selvstændige erhvervsdrivende,
- 5) ordninger for selvstændige erhvervsdrivende, hvori kun een person deltager, eller
- 6) lønmodtageres pensionsaftaler, hvori arbejdsgiveren ikke er part.

Stk. 2. Loven finder endvidere ikke anvendelse på valgfrie muligheder i erhvervstilknyttede sikringsordninger, som deltagerne tilbydes individuelt for at sikre dem supplerende ydelser og give dem adgang til valg af datoen, fra hvilken de normale ydelser skal løbe, eller valg mellem flere ydelser.

Stk. 3. Loven finder endvidere ikke anvendelse på erhvervstilknyttede sikringsordninger, for så vidt ydelserne finansieres af frivillige lønmodtagerbidrag.

§ 6. Loven finder anvendelse på sikringsordninger, der er knyttet til en arbejdsaftale, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde i Danmark, også selv om arbejdstageren midlertidigt er beskæftiget i udlandet.

Stk. 2. Loven finder endvidere anvendelse, hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land og arbejdsgiveren har hjemsted i Danmark.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse på selvstændige erhvervsdrivende.

Kapitel 3

Ligebehandlingsens indhold

§ 7. I de erhvervstilknyttede sikringsordninger må der ikke gøres direkte eller indirekte forskel mellem mænd og kvinder vedrørende

- 1) ordningernes anvendelsesområde,
- 2) betingelserne for adgang til ordningerne,
- 3) rettigheder og pligter i ordningerne eller
- 4) rettigheder i forbindelse med udtræden og efter udtræden af ordningerne, jf. dog § 8, stk. 5.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.

§ 8. De erhvervstilknyttede sikringsordninger

må ikke indeholde bestemmelser, hvorefter der finder forskelsbehandling sted på grundlag af køn med hensyn til fastsættelse og beregning af bidrag og ydelser, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. For medlemmer optaget før den 1. juli 1999 i erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor ydelserne beregnes ud fra forud fastsatte bidrag, kan ydelserne være forskellige for mænd og kvinder, i det omfang beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn. Arbejdsgivernes bidrag kan i disse ordninger fastsættes forskelligt for mænd og kvinder, såfremt der herved sker en tilnærmelse af ydelsesniveauerne for mænd og kvinder.

Stk. 3. For medlemmer optaget før den 1. juli 1999 i erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor bidragene beregnes ud fra forud fastsatte ydelser, kan arbejdsgivernes bidrag være forskellige for mænd og kvinder, i det omfang beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn.

Stk. 4. De i stk. 2 og 3 omtalte beregninger foretages på de beregningsgrundlag, den pågældende erhvervstilknyttede sikringsordning i øvrigt anvender. I de i stk. 3 omtalte ordninger kan ydelser, der udbetales i stedet for de oprindeligt aftalte ydelser, være forskellige for de to køn som følge af anvendelsen af disse beregningsgrundlag.

Stk. 5. Ved beregning af ydelser i forbindelse med udtræden og efter udtræden af erhvervstilknyttede sikringsordninger for medlemmer optaget før den 1. juli 1999 finder stk. 2-4 tilsvarende anvendelse.

Kapitel 4

Sanktioner, bevisbedømmelse og håndhævelse

§ 9. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders og ordningers vedtægter og reglementer m.v., som er i strid med §§ 3, 4, 6-8 eller 10-12, er ugyldige. Dette gælder også vedtagelser, samordnet adfærd og praksis i strid med §§ 3, 4, 6-8 eller 10-12.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 7 og 8, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 10. Hvis bestemmelser i en aftale m.v. erklæres ugyldige, jf. § 9, skal de inden 6 måneder

ændres, således at de ikke er i strid med §§ 3, 4, 6-8, 11 eller 12.

§ 11. Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav efter §§ 7, 8, 9 eller 10, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 39 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 12. Krav på betaling som følge af §§ 9 og 11 forældes efter 2 år efter udgangen af det kalenderår, i hvilket fordringshaveren fik kundskab om kravet og om, at det er forfaldet, og i alt fald 5 år efter kravets forfaldstid. I øvrigt finder reglerne i §§ 1-3 i lov nr. 274 af 22. december 1908 om forældelse af visse fordringer anvendelse.

§ 13. Udbetalte ydelser kan ikke søges tilbagebetalt i kraft af denne lov.

§ 14. En person omfattet af loven, der mener, at ligebehandling efter loven ikke bliver overholdt, kan søge dette fastslået ved domstolene.

§ 15. Finanstilsynet fører tilsyn med overholdelse af denne lov. Reglerne om Finanstilsynet og ansatte i Finanstilsynet i §§ 237-241 i lov om forsikringsvirksomhed finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Faglige organisationer og arbejdsgivere omfattet af loven og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet skal give Finanstilsynet de oplysninger, der er nødvendige for Finanstilsynets tilsyn efter loven.

§ 16. Finanstilsynet kan fastsætte nærmere regler om de i §§ 8 og 15 nævnte bestemmelser.

§ 17. Afgørelser truffet af Finanstilsynet i henhold til loven eller forskrifter udstedt i medfør af loven kan indbringes for Erhvervsankenævnet senest 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

§ 18. Ministeren for ligestilling kan af egen drift eller efter anmodning undersøge forhold, der vedrører loven.

Stk. 2. Faglige organisationer og arbejdsgivere omfattet af loven og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet skal efter anmodning overlade ministeren for ligestilling enhver oplysning, der er af betydning for ministeren for ligestillings virksomhed efter loven.

Stk. 3. De oplysninger, jf. stk. 1 og 2, som ministeren for ligestilling modtager efter loven, er omfattet af tavshedspligten i § 240 c i lov om forsikringsvirksomhed.

Kapitel 5

Straffebestemmelser

§ 19. Overtrædelse af § 3, § 7, § 8, § 15, stk. 2, eller § 18, stk. 2, kan straffes med bøde, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Stk. 2. I forskrifter, der udstedes af Finanstilsynet i medfør af loven, kan der fastsættes straf af bøde, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 6

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 20. Loven træder i kraft den 1. marts 1998.

Stk. 2. For lønmodtagere har loven virkning for alle ydelser, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter den 17. maj 1990. For selvstændige erhvervsdrivende har loven virkning for alle ydelser, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter den 1. marts 1998.

Stk. 3. Finanstilsynet kan efter ansøgning tillade, at bestemmelsen i § 8, stk. 1, først skal have virkning fra et senere tidspunkt, dog ikke senere end den 1. januar 2002.

Stk. 4. Rettigheder og pligter, som er omfattet af loven, og som vedrører en periode for medlemskab af en ordning, der ligger forud for den 17. maj 1990, er fortsat undergivet de bestemmelser i ordningen, som var gældende for den pågældende periode.

§ 21. (udeladt)

§ 22. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

de ikrafttrædelses- og ophævelses- og revisions-
bestemmelser:

§ 24

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juni 2000.

Stk. 2-4. (udeladt).

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 indeholdt følgende
ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Økonomiministeriet, den 29. august 2001

MARIANNE JELVED

/ Henrik Bjerre-Nielsen

Lov om børnepasningsorlov

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning,
gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

Kapitel 1

Formål og område

§ 1. Loven har til formål at tilgodese arbejdsmarkedspolitiske og social- og familiepolitiske behov ved at skabe økonomisk grundlag for, at personer med tilknytning til arbejdsmarkedet kan opnå orlov til børnepasning.

Stk. 2. Loven gælder ikke for indkaldte værnepligtige.

Kapitel 2

Orlov til børnepasning

§ 2. Personer med børn i alderen 0-8 år kan opnå orlov til at passe egne børn, jf. §§ 7, 8 og 9.

Stk. 2. Det er en forudsætning for, at der kan udbetales ydelse under orlov til børnepasning, at den pågældende tilbringer orloven sammen med barnet. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om administrationen af denne bestemmelse.

Stk. 3. Det er en betingelse for at opnå orlov, at beskæftigede lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende opfylder beskæftigelseskravet i kapitel 2 eller 6 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om administrationen af denne bestemmelse.

Stk. 4. Det er en betingelse for at opnå orlov, at den ledige ved orlovens start enten er berettiget til ydelse ved ledighed efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller modtager kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 5. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at en forsikret ledigs adgang til orlov til børnepasning i særlige tilfælde gøres betinget af, at den ledige har modtaget dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. i en vis periode før orlovens start.

§ 3. Er det barn, der giver orlovsmuligheden, i alderen 0-2 år kan der i orlovsperioden for dette barn ikke benyttes offentligt dagtilbud. Er det

barn, der giver orlovsmuligheden, i alderen 3-8 år kan der i orlovsperioden for dette barn højst benyttes halvdagsplads i offentligt dagtilbud.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i stk. 1, 1. pkt., kan barnet i op til to uger umiddelbart før afslutningen af orlovsperioden benytte offentligt dagtilbud med henblik på at lære dette at kende.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 kan barnet benytte offentligt dagtilbud, hvis kommunalbestyrelsen inden eller under orloven træffer beslutning om, at barnet skal søge offentligt dagtilbud, jf. lov om social service.

§ 4. Beskæftigede lønmodtagere har ret til orlov fra arbejdet til at passe egne børn i en sammenhængende periode på mindst 8 og højst 13 uger. Der er dog ret til orlov i mindst 8 og højst 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse. For adoptivbørns vedkommende gælder denne ret uanset barnets alder, jf. dog § 2, stk. 1, indtil der er gået 1 år fra barnets modtagelse i hjemmet.

Stk. 2. En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten efter stk. 1, skal give meddelelse herom til arbejdsgiveren med 4 ugers varsel. Varslet kan tidligst afgives efter 3 måneders ansættelse i pågældende ansættelsesforhold.

Stk. 3. Ved ansættelsesforhold omfattet af kollektiv overenskomst kan det i stk. 2 nævnte varsel fraviges ved aftale mellem de berørte organisationer. I øvrige ansættelsesforhold kan varslet fraviges ved individuel aftale. Varslet kan højst udgøre arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, dog mindst 2 uger og højst 26 uger.

Stk. 4. Hvis børnepasningsorlov ønskes i direkte forlængelse af barselorlov, kan det aftalte varsel i stk. 3 ikke overstige 16 uger.

Stk. 5. Beskæftigede lønmodtagere, der har ret til orlov efter stk. 1, kan anvende denne ret en gang til hvert barn inden for barnets første 9 leveår. Ved varslingen af orloven skal det angives, i hvor mange uger der ønskes orlov. Hvis der ønskes et mindre antal uger end det højst opnåelige efter stk. 1, kan op til 5 af de fravalgte uger overføres til den aftalebaserede orlov efter § 7. Yderligere fravalgte uger ud over 5 falder bort og kan ikke senere anvendes. Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale et tidligere tidspunkt for tilbagevenden til arbejdspladsen med den virkning, at den del af de varslede, men ikke anvendte orlovsuger falder bort og ikke senere kan anvendes.

Stk. 6. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til stk. 1, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

Stk. 7. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til orlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orlov efter stk. 1.

Stk. 8. Såfremt afskedigelse finder sted efter, at lønmodtageren har fremsat krav om orlov, under orloven eller i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.

Stk. 9. For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 2, indtræder beskyttelsen i henhold til stk. 8 tidligst 4 uger, før varslet skal afgives. For lønmodtagere, der er omfattet af stk. 3 og 4, aftales, hvornår beskyttelsen indtræder. Den kan dog senest indtræde 4 uger, før varsel skal afgives, og den samlede beskyttelse før orlov kan højst udgøre 30 uger.

Stk. 10. Afskediges en lønmodtager i strid med stk. 7, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 11. Stk. 10 finder tilsvarende anvendelse, hvor beskyttelse mod afskedigelse følger af kollektiv overenskomst, men hvor der i overenskomsten enten ikke gives den pågældende adgang til godtgørelse eller der i overenskomsten gives adgang til en godtgørelse, der er mindre end den i stk. 10 nævnte. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 5. Arbejdsgiveren kan udsætte den varslede orlov i henhold til § 4 i indtil 26 uger, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft på det pågældende område, ikke kan formidle erstatningsarbejdskraft, som kan begynde arbejdet ved orlovens begyndelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den formidlede arbejdskraft, jf. dog stk. 2 og 3. Arbejdsgiveren skal rette henvendelse til arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, med anmodning om formidling af arbejdskraft senest seks arbejdsdage, inden meddelelse om udsættelse af den varslede orlov skal afgives til lønmodtageren, jf. § 6, stk. 1.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan ikke udsætte orloven, hvis arbejdsformidlingen eller den instans, der varetager formidlingen af arbejdskraft, har formidlet

mindst tre personer med de kvalifikationer, som arbejdsgiveren har opstillet.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan ikke udsætte en orlov, der er varslet til afholdelse i forlængelse af barselorlov.

Stk. 4. Udsættes den varslede orlov af arbejdsgiveren, er lønmodtageren ud over de i § 4, stk. 8 og 9, nævnte perioder beskyttet mod afskedigelse på grund af orlov i den periode, hvor orloven er udsat.

§ 6. Arbejdsgiveren giver lønmodtageren og arbejdsformidlingen meddelelse om udsættelsen senest 14 dage, inden orloven skal begyndes.

Hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren har aftalt et kortere varsel end 4 uger, jf. § 4, stk. 3, aftales, hvornår meddelelse om udsættelse skal ske.

Stk. 2. Arbejdsformidlingen kan tidligst godkende orlov med orlovsydelse i henhold til § 4 14 dage inden orlovens begyndelsestidspunkt, jf. stk. 1, medmindre arbejdsgiveren over for lønmodtageren og arbejdsformidlingen har erklæret, at orlovens begyndelsestidspunkt ikke vil blive søgt udsat, eller hvis arbejdsformidlingen kan konstatere, at der ikke kan ske udsættelse, jf. § 5, stk. 2 og 3.

§ 7. Beskæftigede lønmodtagere har ud over retten efter § 4 adgang til at aftale orlov med arbejdsgiveren til at passe egne børn i alderen 0-8 år i sammenhængende perioder på mindst 8 uger. Lønmodtageren har endvidere adgang til med arbejdsgiveren at aftale orlov for hele orlovsperioden.

Stk. 2. Orlovsadgangen efter stk. 1 og § 4, stk. 1, kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

§ 8. Ledige, som er berettiget til ydelser efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. eller modtager kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik, har ret til orlov til at passe egne børn i en sammenhængende periode på 13 uger. Der er dog ret til orlov i op til 26 uger, hvis barnet ikke er fyldt 1 år på tidspunktet for orlovens begyndelse. For adoptivbørns vedkommende gælder denne ret uanset barnets alder, jf. dog § 2, stk. 1, indtil der er gået 1 år fra barnets modtagelse i hjemmet.

Stk. 2. For ledige, som ønsker børnepasningsorlov ud over de i stk. 1 nævnte perioder, træffer arbejdsformidlingen særskilt afgørelse under hensyntagen til arbejdsmarkedets behov.

Stk. 3. Orlovsadgangen efter stk. 1 og 2 kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

Stk. 4. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler efter stk. 1 og 2.

§ 9. Selvstændige erhvervsdrivende har ret til orlov til at passe egne børn i sammenhængende perioder af en varighed på mindst 13 uger.

Orlovsadgangen kan tilsammen højst udgøre 52 uger.

§ 10. Hver af forældrene har mulighed for at udnytte adgangen til orlov efter §§ 2, 4, 7, 8 og 9 for hvert af deres børn.

§ 11. Orlov til børnepasning medregnes ikke i ydelsesperioden efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§ 12. Orlovsydelsen udgør til fuldtidsforsikrede et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede, der i de seneste 10 uger før orloven i gennemsnit har været beskæftiget 24 timer ugentligt eller derover, udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede og til fuldtidsforsikrede deltidsbeskæftigede, der ikke opfylder det i stk. 2 nævnte beskæftigelseskrav, udgør 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Orlovsydelsen til fuldtidsforsikrede lønmodtagere, som forud for orloven har været fuldtidsbeskæftigede med samtidigt lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af dagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis hvert af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 5. Orlovsydelsen til deltidsforsikrede lønmodtagere, som ikke opfylder betingelserne for fuldtidsforsikring, og som forud for orloven har været fuldtidsbeskæftiget med samtidigt lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed, udgør et beløb svarende til 60 pct. af dagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis hvert af beskæftigelsesforholdene berettiger til dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 6. Orlovsydelsen til ikkeforsikrede fuldtidsbeskæftigede personer udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 7. Orlovsydelsen til ikkeforsikrede deltidsbeskæftigede personer udgør et beløb svarende til 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 70 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 8. Orlovsydelsen til kontanthjælpsmodtagere svarer til den kontanthjælp, som kontanthjælpsmodtageren på orlov er berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 9. Socialministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsministeren nærmere regler om orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere, herunder om afgrænsningen af personkredsen og beregningen af orlovsydelsen.

Stk. 10. Socialministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsministeren endvidere nærmere regler om fradrag for arbejde og indtægter i orlovsydelsen for ikkeforsikrede.

Kapitel 3

Forskellige bestemmelser

§ 13. Når beskæftigede lønmodtagere og arbejdsgivere indgår aftale om orlov, skal aftalen indeholde nærmere vilkår for tilbagevenden til arbejdspladsen.

Stk. 2. Såfremt lønmodtageren afholder optjent ferie, efter at orloven er påbegyndt, udsættes den resterende del af orlovsperioden i en periode, der svarer til den afholdte ferie. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 14. Hvis en person under orloven opfylder betingelserne for at gå på barselorlov, jf. § 7 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., har den pågældende ret til i stedet at gå på barselorlov på de vilkår, der gælder herfor i ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Hvis en person afskediges under orloven, har den pågældende ret til at afbryde orloven for i stedet at følge de i øvrigt i ansættelsesforholdet gældende løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 3. I de tilfælde, hvor en orlov efter denne lov, dog bortset fra de i § 4, stk. 5, nævnte, afbrydes, ophører orloven med den virkning, at den ikke anvendte orlovsperiode henstår. Der kan efter fornyet ansøgning igen bevilges orlov, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

§ 15. Orlov kan ikke bevilges til et dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

Stk. 2. Orlovsydelsen må ikke udbetales til et dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, hvis den pågældende er omfattet af strejke eller lockout (konflikt), jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 61. Tilsvarende gælder for beskæftigede lønmodtagere, som ikke er dagpengeberettigede.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvis en orlov er påbegyndt, inden konflikten bryder ud.

§ 16. Orlovsydelsen udbetales til den person, der er på orlov.

Stk. 2. For beskæftigede lønmodtagere kan orlovsydelsen udbetales til arbejdsgiveren i tilfælde, hvor arbejdsgiveren fortsætter med at udbetale sædvanlig løn under orloven. Det er en betingelse, at den udbetalte løn overstiger orlovsydelsen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan supplere orlovsydelsen med et aftalt beløb, uden at der sker fradrag i orlovsydelsen, jf. stk. 7.

Stk. 4. Beskæftigede lønmodtagere, der modtager hjælp efter lov om social service § 29 til pasning af et handicappet barn, kan i tilfælde af ledighed, uanset at de ved ledighedens indtræden ikke opfylder betingelserne i § 2, stk. 4, vælge at gå på børnepasningsorlov med den virkning, at de under orloven både kan modtage denne hjælp og orlovsydelse. Det er en forudsætning, at ansøgning om børnepasningsorlov indgives, inden ledigheden indtræder, eller, for lønmodtagere, som ikke har et opsigelsesvarsel, senest en uge efter afskedigelsen. Orloven bevilges efter reglerne om børnepasningsorlov til beskæftigede lønmodtagere, jf. § 2, stk. 3.

Stk. 5. Modtages der offentlig forsørgelsesydelse efter anden lovgivning, kan der ikke samtidig modtages orlovsydelse.

Stk. 6. Der kan ikke udbetales orlovsydelse til en person, som ved domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er berøvet sin frihed, eller som undtager sig frihedsberøvelse. Der kan endvidere ikke udbetales orlovsydelse til en person, som forsørges på institution.

Stk. 7. Ved en arbejdsløshedskasses udbetaling af orlovsydelse foretages fradrag i ydelsen efter regler fastsat i medfør af § 58 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 8. Kommunernes udgifter til orlovsydelse til ikkeforsikrede lønmodtagere og ikkeforsikrede selvstændige erhvervsdrivende refunderes med 100 pct. af staten.

Stk. 9. Kommunernes udgifter til orlovsydelse til kontanthjælpsmodtagere refunderes med 50 pct. af staten.

Stk. 10. Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler om beregning, udbetaling, administration, refusion, tilsyn, regnskab og revision i forbindelse med kommunernes udbetaling af orlovsydelse.

§ 17. Loven indskrænker ikke videregående orlovsret efter andre love og bestemmelser og efter overenskomster eller aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

§ 18. Arbejdsformidlingen administrerer orlovsordningen og har pligt til at underrette arbejdsløshedskasserne og kommunerne om forhold af betydning for udbetaling af orlovsydelsen.

Stk. 2. Ansøgning om orlov indgives til arbejdsformidlingen, der træffer afgørelse om bevilling af orlov. Arbejdsformidlingen kan tilbagekalde en bevilling af orlov, hvis betingelserne for orloven ikke længere er til stede.

Stk. 3. Orlovsydelsen til medlemmer af en arbejdsløshedskasse udbetales af kassen. Orlovsydelsen til personer, der modtager kontanthjælp, og til ikkeforsikrede, udbetales af kommunen. Kommunen kan indhente oplysninger om orlovsansøgerens økonomiske forhold, herunder i elektronisk form, fra andre offentlige myndigheder samt arbejdsløshedskasser.

Stk. 4. Staten yder forskud eller refusion til udbetaling af orlovsydelse fra arbejdsløshedskasserne.

Stk. 5. Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler om beregning, udbetaling, administration, forskud, refusion, tilsyn, regnskab og revision i forbindelse med arbejdsløshedskassernes udbetaling af orlovsydelse.

Stk. 6. Arbejdsformidlingen kan yde arbejdsgivere bistand i forbindelse med indgåelse af orlovsaftaler og med ansættelse af ledige i orlovsstillinger.

Stk. 7. Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler efter stk. 1 og 2, herunder regler om arbejdsløshedskassernes opgaver, lediges og selvstændige erhvervsdrivendes meddelelse til arbejdsformidlingen, arbejdsløshedskasserne og kommunerne om afholdelse af orlov og meddelelse om indgåelse af orlovsaftaler.

Stk. 8. Arbejdsministeren fastsætter endvidere regler om selvstændige erhvervsdrivendes adgang til orlov efter § 2 og om beregning af orlovsydelsen efter § 12.

Kapitel 4

Klageadgang og straffebestemmelser

§ 19. Kommunalbestyrelsens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v. til ikkeforsikrede lønmodtagere og ikkeforsikrede selvstændige erhvervsdrivende kan inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. De afgørelser, som kommunalbestyrelsen har truffet efter bestemmelser fastsat i medfør af § 12, stk. 9, kan indbringes for det sociale nævn i overensstemmelse med reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 3. Arbejdsløsheds-kassens afgørelser om udbetaling af orlovsydelse m.v. til forsikrede lønmodtagere, selvstændige erhvervsdrivende og ledige kan indbringes for direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, jf. § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Direktørens afgørelse kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Arbejdsformidlingens afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Arbejdsformidlingens afgørelser om tilbagekaldelse af en bevilling af orlov kan inden 4 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn, jf. § 100 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 6. Arbejdsmarkedets Ankenævn kan se bort fra overskridelse af klagefristen i stk. 1 og 5, når der er særlig grund hertil.

§ 20. Tilbagekalder arbejdsformidlingen en bevilling af orlov, jf. § 18, stk. 2, skal arbejdsløsheds-kassen eller kommunen straks underrettes, og udbetalingen af orlovsydelsen skal standses.

Stk. 2. For personer, der er medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse, skal arbejdsløsheds-kassen træffe afgørelse om eventuel tilbagebetaling og sanktion efter §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 3. For personer, der har modtaget orlovsydelse fra kommunen, gælder, at såfremt de har afgivet urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, som er af betydning for retten til at modtage orlovsydelse, eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget orlovsydelse, skal det beløb, der er modtaget med urette, tilbagebetales.

Stk. 4. For orlovsydelse, som skal tilbagebetales efter stk. 2, finder § 86, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. om refusion til arbejdsløsheds-kassen anvendelse.

Stk. 5. For orlovsydelse, som skal tilbagebetales efter stk. 3, har kommunen ikke krav på refusion, jf. § 16, stk. 8 og 9, og udbetalte refusionsbeløb skal tilbagebetales.

Kapitel 5

Ikrafttræden m.v.

§ 21. Loven træder i kraft den 1. januar 2001.

Stk. 2. Samtidig ophæves lov om orlov, jf. lovbekendtgørelse nr. 6 af 5. januar 2000.

Stk. 3. Personer, der inden 1. januar 2001 er påbegyndt orlov til uddannelse eller har opnået en bevilling af orlov til uddannelse, kan afholde orlov til uddannelse efter reglerne i lov om orlov, jf. lovbekendtgørelse nr. 6. af 5. januar 2000.

Stk. 4. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Givet på Christiansborg Slot, den 31. maj 2000

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

Margrethe R.

/Ove Hygum

LOV nr. 440 af 07/06/2001

Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:
(...)

§ 3

I lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov foretages følgende ændring:

1. I § 4 indsættes som *stk. 12*:

»*Stk. 12.* Sker der afskedigelse af en lønmodtager, der har udnyttet retten til orlov, på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet end i umiddelbar tilknytning til lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlov, jf. stk. 8, og påviser lønmodtageren faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er begrundet i forhold omfattet af stk. 7, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i forhold omfattet af stk. 7.«

(...)

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Givet på Christiansborg Slot, den 7. juni 2001

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

Margrethe R.

/Ove Hygum

Lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om børnepasningsorlov og lov om befordringsrabat til efterlønsmodtagere m.fl.

(Ændringer som følge af førtidspensionsreformen, selvstændig
bibeskæftigelse i efterlønsperioden, børnepasningsorlov til modtagere af
ledighedsydelse m.v.)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning,
gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende
lov:

(...)

§ 2

I lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov foretages følgende
ændringer:

1. I § 2, *stk. 4*, ændres »eller modtager kontanthjælp efter lov om aktiv
socialpolitik« til: »eller modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp efter
lov om aktiv socialpolitik«.

2. I § 8, *stk. 1, 1. pkt.*, ændres »eller modtager kontanthjælp efter lov om
aktiv socialpolitik« til: »eller modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp
efter lov om aktiv socialpolitik«.

3. I § 12 indsættes efter *stk. 7* som nyt stykke:

»*Stk. 8.* Orlovsydelsen til personer, der modtager ledighedsydelse efter lov
om aktiv socialpolitik, svarer til den ledighedsydelse, som pågældende er
berettiget til, dog maksimalt 60 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste
beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.«

Stk. 8-10 bliver herefter *stk. 9-11*.

4. I § 12, *stk. 9*, der bliver *stk. 10*, ændres »regler om orlovsydelse til
kontanthjælpsmodtagere« til: »regler om orlovsydelse til modtagere af
ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik«.

5. I § 16, *stk. 9*, indsættes som *2. pkt.*:

»Kommunernes udgifter til orlovsydelse til modtagere af ledighedsydelse
efter lov om aktiv socialpolitik refunderes med 35 pct. af staten.«

6. I § 18, stk. 3, 2. pkt., ændres »der modtager kontanthjælp« til: »der modtager ledighedsydelse eller kontanthjælp efter lov om aktiv socialpolitik«.

7. I § 19, stk. 2, ændres »§ 12, stk. 9« til: »§ 12, stk. 10«.

(...)

§ 4

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

(...)

Givet på Christiansborg Slot, den 7. juni 2001

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

Margrethe R.

/Ove Hygum

LOV nr. 141 af 25/03/2002

Lov om ændring af lov om ligebehandling af
mænd og kvinder
med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.,
lov om
dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om
børnepasningsorlov

(Udvidelse af barselorloven og ændring af børnepasningsorloven)
VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning,
gør vitterligt:
Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende
lov:

(...)

§ 2

I lov nr. 402 af 31. maj 2000 om børnepasningsorlov, som ændret ved § 3 i lov nr. 440 af 7. juni 2001 og § 2 i lov nr. 446 af 7. juni 2001, foretages følgende ændring:

1. I § 1 indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»Stk. 2. Loven gælder ikke for personer i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, og i forhold til adoptivbørn, der er modtaget i hjemmet efter denne dato, og hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 3.

(...)

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Loven har virkning fra 1. januar 2002.

Stk. 2. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1. Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov

om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Stk. 5. For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Givet på Christiansborg Slot, den 25. marts 2002

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

Margrethe R.

/Claus Hjort Frederiksen

Bekendtgørelse af forretningsordenen for Ligestillingsnævnet

I medfør af § 18, stk. 2, i lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd fastsættes:

Sagens forberedelse

§ 1. Klager til Ligestillingsnævnet indgives skriftligt til Ligestillingsnævnet, Tordenskjoldgade 27, 3., 1020 København K.

Stk. 2. Nævnet kan bestemme, at der skal benyttes særlig blanket.

Stk. 3. Klager skal indeholde:

- 1) Oplysning om, hvem der klages over (indklagede).
- 2) Oplysning om, hvad klageren ønsker at opnå med klagen, f.eks. en godtgørelse eller en stillingtagen til, om en bestemt adfærd eller forretningsgang udgør en ulovlig kønsdiskrimination.
- 3) En redegørelse for de faktiske forhold, der begrundet klager.

Stk. 4. Såfremt en klage ikke i fornødent omfang indeholder de i stk. 3 omhandlede oplysninger, meddeler sekretariatet klageren, på hvilke punkter klagen er mangelfuld, og opfordrer klageren til at fremkomme med de manglende oplysninger. Sekretariatet fastsætter en frist herfor. Fristen kan forlænges.

§ 2. Sekretariatet sender en genpart af klagen og af eventuelle bilag hertil til indklagede straks efter klagens modtagelse, eller efter at klageren har efterkommet sekretariatets opfordring til at fremkomme med manglende oplysninger, efter § 1, stk. 4, jf. dog § 7, stk. 1.

Stk. 2. Sekretariatet opfordrer samtidig indklagede til at svare på klagen inden en nærmere fastsat frist, som kan forlænges.

Stk. 3. Svarer indklagede ikke inden den fastsatte frist, meddeler sekretariatet indklagede, at den pågældende udsætter sig for, at klagen afgøres på det foreliggende grundlag, hvis opfordringen til at svare på klagen ikke efterkommes inden en ny frist.

§ 3. Sekretariatet sender indklagedes svar til klageren med anmodning om, at denne fremkommer med sine bemærkninger hertil inden en fastsat frist, der kan forlænges. § 2, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse.

§ 4. Sekretariatet sender klagerens bemærkninger til indklagedes svar til udtalelse hos indklagede med anmodning om dennes eventuelle supplerende bemærkninger inden en fastsat frist, der kan forlænges. Når indklagedes svar er modtaget, eller svarfristen er overskredet, uden at indklagede har svaret, forelægges sagen for nævnet til afgørelse. Nævnet kan bestemme, at der skal ske yderligere skriftveksling.

Sekretariatets rådgivning

§ 5. Sekretariatet rådgiver i øvrigt borgere, virksomheder, organisationer, myndigheder m.v. om fremgangsmåden ved indsendelse af klager til nævnet og ved indklagedes besvarelse heraf.

Tilbagekaldelse af en klage

§ 6. Klageren kan til enhver tid tilbagekalde sin klage. Sagsbehandlingen bortfalder ligeledes, hvis indklagede under sagsbehandlingen

opfylder klagerens krav, eller der indgås forlig mellem parterne om en endelig afgørelse af sagen.

Sekretariatets afvisning af klager

§ 7. Sekretariatet kan på ethvert stadium af sagsforberedelsen afvise en klage, der ikke kan behandles af nævnet, eller som ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet, jf. ligestillingslovens § 20, stk. 1, eller hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen, jf. ligestillingslovens § 20, stk. 2. Det samme gælder, såfremt klageren undlader at efterkomme en opfordring fremsat efter § 1, stk. 4, inden den af sekretariatet fastsatte frist.

Stk. 2. Sekretariatets afgørelse efter stk. 1, skal begrundes og være ledsaget af en oplysning om, at afgørelsen kan indbringes for nævnet, hvilket sker ved sekretariatets foranstaltning, såfremt klageren anmoder herom.

Sagsomkostninger

§ 8. Ingen af parterne betaler omkostninger til den anden part eller til nævnet i forbindelse med klagesagens behandling.

Nævnsbehandlingen

§ 9. På grundlag af parternes skriftlige indlæg og eventuelt yderligere oplysninger indhentet ved sekretariatets foranstaltning, udarbejder sekretariatet en sagsfremstilling og et udkast til afgørelse, som sendes til nævnsmedlemmerne.

§ 10. Alle tre nævnsmedlemmer skal deltage i behandlingen af klagen.

Stk. 2. Hvis et medlem ikke kan deltage i sagens behandling på grund af inhabilitet eller af andre grunde, tiltrædes nævnet af en stedfortræder for det nævnsmedlem, der har forfald. Stedfortræderen udpeges af ministeren for ligestilling og skal opfylde de betingelser, der i ligestil-

lingslovens § 18 er fastsat for det medlem, der har forfald.

§ 11. Nævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage.

§ 12. Nævnets afgørelse træffes ved stemmeflerhed og underskrives af formanden eller af den, som formanden bemyndiger hertil. Afgørelsen skal begrundes.

Stk. 2. Er en afgørelse ikke enstemmig, skal det fremgå af afgørelsen, hvorledes de enkelte nævnsmedlemmer har stemt, jf. ligestillingslovens § 21, stk. 2, 2. pkt.

§ 13. Samtidig med at parterne gøres bekendt med afgørelsen, underretter sekretariatet dem om muligheden for at indbringe sagen for domstolene, jf. ligestillingslovens § 22.

Genoptagelse

§ 14. Nævnet kan bestemme, at en sag, hvori der er truffet afgørelse, skal genoptages, hvis særlige grunde taler derfor.

Offentliggørelse af nævnets afgørelser

§ 15. Nævnets afgørelser offentliggøres efter nævnets nærmere bestemmelse, jf. ligestillingslovens § 21, stk. 2. Offentliggørelsen sker i anonymiseret form.

§ 16. Enhver kan ved henvendelse til sekretariatet forlange at blive gjort bekendt med nævnets afgørelser, dog således at parternes og eventuelle trediemænds identitet ikke oplyses.

§ 17. Forretningsordenen for ligestillingsnævnet træder i kraft den 1. juli 2001.

Stk. 2. Samtidig ophæves bekendtgørelse nr. 1073 af 7. december 2000 om forretningsorden for ligestillingsnævnet.

By- og Boligministeriet, Ligestillingsafdelingen, den 22. juni 2001

VIBEKE ABEL