

An aerial photograph of a riverbed. The water is clear, revealing a bed of smooth, rounded stones and pebbles of various sizes. The water's surface is covered in gentle ripples, creating a textured pattern of light and dark green. The overall color palette is monochromatic, dominated by shades of green and grey.

INSTITUT FOR  
MENNESKE  
RETTIGHEDER

KØN

STATUS 2014-15

## **KØN**

### **STATUS 2014-15**

Denne delrapport er en del af Institut for Menneskerettigheders rapport 'Menneskerettigheder i Danmark, Status 2014-15'. Statusrapporten behandler udvalgte menneskeretlige emner og giver anbefalinger til forbedring af menneskeretsbeskyttelsen i Danmark.

Statusrapporten behandler emner om gennemførelse af menneskeretten, asyl, børn, databeskyttelse, frihedsberøvelse, handicap, køn, magtanvendelse, menneskehandel, race og etnisk oprindelse, religion, retfærdig rettergang, statsborgerskab, uddannelse, udvisning og udlevering, væbnet konflikt, ytringsfrihed og ældre.

Rapporten kan læses i sin fulde længde på instituttets hjemmeside, [www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk). Der findes også et sammendrag af rapporten, i trykt form og på hjemmesiden. Rapporten vil løbende blive udbygget, og instituttet modtager gerne kommentarer på [statusrapport@menneskeret.dk](mailto:statusrapport@menneskeret.dk).

© 2015 Institut for Menneskerettigheder  
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8 K  
1403 København K  
Telefon 3269 8888  
[www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)

Institut for Menneskerettigheders publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger f.eks. store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster. Vi arbejder på at få flere tilgængelige pdf'er. Læs mere om tilgængelighed på [www.menneskeret.dk/tilgaengelighed](http://www.menneskeret.dk/tilgaengelighed)

# INDHOLD

<b>1</b>	<b>OVERBLIK</b>	<b>5</b>
1.1	INDHOLD OG AFGRÆNSNING	5
<b>2</b>	<b>DEN INTERNATIONALE RAMME</b>	<b>7</b>
2.1	REGLERNE OM KØNSDISKRIMINATION HAR FLERE KILDER	7
<b>3</b>	<b>DEN NATIONALE RAMME</b>	<b>10</b>
3.1	DANSK REGULERING OM LIGESTILLING OG DISKRIMINATION	10
<b>4</b>	<b>MENNESKERETLIG UDVIKLING</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>HER KAN MENNESKERETTIGHEDERNE STYRKES I DANMARK</b>	<b>16</b>
5.1	HÅNDHÆVELSE AF LIGELØNSPRINCIPPET	16
5.1.1	DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE	16
5.1.2	DANSKE FORHOLD	17
5.1.3	ANBEFALINGER	21
5.2	DET KØNSOPDELTE UDDANNELSESVALG	22
5.2.1	DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE	22
5.2.2	DANSKE FORHOLD	23
5.2.3	ANBEFALINGER	25
5.3	KØNSMAINSTREAMING	26
5.3.1	DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE	26
5.3.2	DANSKE FORHOLD	28
5.3.3	ANBEFALINGER	30
5.4	LIGE ADGANG TIL VARER OG TJENESTEYDELSER FOR BEGGE KØN	30
5.4.1	DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE	31
5.4.2	DANSKE FORHOLD	32
5.4.3	ANBEFALINGER	42
5.5	FORÆLDRE, BØRN OG LIGESTILLING	42
5.5.1	DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE	42
5.5.2	DANSKE FORHOLD	43
5.5.3	ANBEFALINGER	49
5.6	VOLD I NÆRE RELATIONER	49
5.6.1	DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE	50
5.6.2	DANSKE FORHOLD	52
5.6.3	ANBEFALINGER	56
	<b>SLUTNOTER</b>	<b>58</b>

## FORKORTELSER

ECOSOC	FN's Økonomiske og Sociale Råd
EMD	Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol
EMRK	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention
EU	Den Europæiske Union
FN	De Forenede Nationer
ICCPR	FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder
ILO	Den Internationale Arbejdsorganisation
KL	Kommunernes Landsforening
KTO	Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
TEU	Traktaten om den Europæiske Union
TEUF	Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde
UU	Ungdommens Uddannelsesvejledning
VISO	Den Nationale Videns- og Specialrådgivningsorganisation
ØSKR	FN's konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder

# KAPITEL 1

## 1 OVERBLIK

### 1.1 INDHOLD OG AFGRÆNSNING

Det kan konstateres, at ligestillingen mellem kvinder og mænd forbedres dag for dag. Kvinder og mænd får flere og bedre muligheder for at vælge den uddannelse og det arbejde, de brænder for, og leve det liv, de ønsker.

Men der er vigtige ligestillingsområder, hvor udviklingen er gået i stå, eller hvor den endda går den forkerte vej. Det danske uddannelsessystem er fortsat meget kønsopdelt. Det er stadig piger og kvinder, der udgør flertallet inden for uddannelserne i omsorg, sundhed, kontor og humaniora, mens drenge og mænd dominerer inden for håndværk, teknik, it og naturvidenskab.

Det opdelte uddannelsessystem afspejles i arbejdsmarkedet. Danmark har i dag et af Europas mest kønsopdelte arbejdsmarkeder, samtidig med at vi har en af de største andele af kvinder på arbejdsmarkedet. Visse sektorer og fag er stadig stærkt domineret af det ene køn, ligesom en stribe jobfunktioner og placering i arbejdspladsens hierarki knytter sig til køn.

Det kønsopdelte arbejdsmarked er en af forklaringerne på, hvorfor mænd og kvinder ikke tjener det samme. Men det forklarer ikke hele billedet. Selv når man tager højde for anciennitet, uddannelse, titel med videre, er der en uforklarlig lønforskel på mellem 4 og 7 procent i mændenes favør, og det kan være tegn på diskrimination.

Beskyttelsen mod kønsdiskrimination dækker bredt i det danske samfund og har i særlig grad betydning på arbejdsmarkedet. Borgere, myndigheder, lønmodtagere, arbejdsgivere, uddannelsessøgende, patienter, leverandører og forbrugere m.fl. er omfattet af reglerne og har som følge heraf rettigheder og pligter.

Målet om ligestilling mellem kvinder og mænd favner således bredt og rummer mennesker med vidt forskellige livsbetingelser, behov, ønsker og adfærd. Der kan derfor peges på ligestillingsaspekter i stort set ethvert samfundsmæssigt

forhold, og der kan være flere forskellige bud på, hvordan de skal håndteres af samfundet.

Samfundets centrale ligestillingsudfordringer bliver løbende udpeget af politikere, debattører, ligestillings- og kønsforskere samt de relevante myndigheder og organisationer på området, herunder Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.

Denne delrapport behandler nogle af de væsentlige udfordringer på kønsligestillingsområdet i 2014.

Disse udfordringer er centreret omkring emner som håndhævelse af ligelønsprincippet, det kønsopdelte uddannelsesvalg, kønsmainstreaming, lige adgang til varer og tjenesteydelser for begge køn, forældre, børn og ligestilling og vold i nære relationer.

Institut for Menneskerettigheder blev i 2011 udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan for køn.<sup>1</sup> Instituttet er i medfør af mandatet forpligtet til at fremme, evaluere, overvåge og støtte ligebehandling af mænd og kvinder uden forskelsbehandling på grund af køn.

# 2 DEN INTERNATIONALE RAMME

## 2.1 REGLERNE OM KØNSDISKRIMINATION HAR FLERE KILDER

Princippet om lighed og ikke-diskrimination er nedfældet i FN's Verdenserklæring fra 1948. I FN-systemet finder man endvidere beskyttelse mod kønsdiskrimination i FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder (ICCPR) og FN's konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (ØSKR). Endvidere findes beskyttelse mod kvindediskrimination i FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder (Kvindekonventionen). Denne opdeling mellem menneskerettigheder og kvinders rettigheder er manifesteret gennem blandt andet de to parallelle kommissioner: FN's tidligere Menneskerettighedskommission og FN's Kvindekommission. På FN's 4. kvindekonference i Beijing i 1995 blev det dog understreget, at kvinders rettigheder er menneskerettigheder, og at menneskerettigheder er kvinders rettigheder.

ICCPR forpligter staterne til at sikre anerkendelse af konventionens øvrige rettigheder uden forskelsbehandling af nogen slags, herunder på grund af køn. Konventionen bestemmer ligeledes, at alle skal være lige for loven, og at lovgivningen generelt skal forbyde enhver form for forskelsbehandling. Endelig indeholder ICCPR en artikel om mænds og kvinders lige ret til at nyde alle konventionens borgerlige og politiske rettigheder. ØSKR indeholder tilsvarende et krav om, at konventionens rettigheder skal kunne nydes uden forskelsbehandling på grund af køn.

Kvindekonventionen sigter specifikt på kvinders situation med det formål at forbedre deres position på alle samfundsområder. Udgangspunktet for konventionen er de særlige problemer og behov, som kvinder, herunder særligt udsatte grupper af kvinder, har overalt i verden.

Konventionen kan få betydning som fortolkningsbidrag i forhold til for eksempel anvendelse af positiv særbehandling med sigte på at fremskynde faktisk ligestilling mellem kvinder og mænd eller i forhold til "afskaffelse af fordomme, sædvaner og al anden adfærd, som hviler på den opfattelse, at det ene køn er mere eller mindre værd end det andet, eller på fastlåste kønsroller".<sup>2</sup>

FN's konvention om barnets rettigheder (Børnekonventionen) beskytter børn mod diskrimination på grund af køn i forbindelse med for eksempel konventionens rettigheder til uddannelse og sundhed.<sup>3</sup>

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) under FN har vedtaget en række konventioner vedrørende arbejdslivet og diskrimination på arbejdsmarkedet. Konvention nr. 111 forbyder diskrimination under henvisning til køn (og en række andre grunde) i arbejdslivet og omfatter både arbejdsvilkår, adgang til faglig oplæring, adgang til beskæftigelse og adgang til bestemte erhverv.<sup>4</sup> ILO-konvention nr. 100 om ligeløn definerer et princip om ligeløn for arbejde af samme værdi og påbyder staterne at fremme gennemførelsen af princippet i forbindelse med fastsættelse af løn til kvinder og mænd.<sup>5</sup>

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK) forbyder i artikel 14 diskrimination blandt andet på grund af køn i forbindelse med nydelsen af alle de rettigheder, som er sikret i EMRK, men artikel 14 udgør ikke et selvstændigt diskriminationsforbud.

Europarådet har i 2011 vedtaget en konvention om forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet (Istanbulkonventionen). Den er den nyeste og beskyttelsesmæssigt mest vidtgående regionale konvention og kan tiltrædes af alle lande. Konventionens kerneområde er vold mod kvinder og piger.<sup>6</sup>

EU's Lissabontraktat fastlægger ligestilling mellem kvinder og mænd samt forbud mod kønsdiskrimination som en opgave, en værdi og et grundlæggende princip. Reglerne er fastlagt i Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder (EU-chartret), i en række traktatbestemmelser og EU-direktiver.<sup>7</sup> EU-reguleringen er nyere og langt mere omfattende end den øvrige menneskeretlige regulering af beskyttelse mod kønsdiskrimination.<sup>8</sup> EU-reglerne beskytter stort set kvinder og mænd ens, det vil sige, at både kvindediskrimination og mandediskrimination er forbudt. Til forskel herfra er det menneskeretlige værn mod kønsdiskrimination i for eksempel FN-regi meget forskelligt for kvinder og mænd, idet Kvindekonventionen ikke omfatter mænd.<sup>9</sup>

EU-chartrets artikel 21 indeholder et generelt forbud mod forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med chartrets øvrige rettigheder. EU-chartrets artikel 23 bestemmer desuden, at ligestilling mellem kvinder og mænd skal sikres på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn, og at der kan opretholdes eller vedtages foranstaltninger, som giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele. EU-retsakter (direktiver med



videre) og de nationale love, som gennemfører EU-retsakter, skal respektere EU-chartrets bestemmelser.

EU's forbud mod kønsdiskrimination tillader særbeskyttelse af kvinder, idet enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet eller barselsorlov altid er forbudt. EU's beskyttelse er baseret på EU-retlige, bindende definitioner af lønbegrebet, direkte og indirekte diskrimination, chikane, seksuel chikane og instruktion. Endvidere er der fastsat generelle bevisbyrderegler, viktimiseringsregler og regler om sanktioner samt pligt til at etablere nationale ligebehandlingsorganer.

Beskyttelsen mod kønsdiskrimination er ikke begrænset til alene at omfatte forbud mod den type forskelsbehandling, som følger af, at en person tilhører det ene eller det andet køn. Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder finder også anvendelse på den forskelsbehandling, der udspringer af den pågældendes kønsskifte.<sup>10</sup>

De to centrale EU-direktiver om forbud mod forskelsbehandling af kvinder og mænd dækker arbejdslivet samt levering/modtagelse af varer og tjenesteydelser. Dermed er mange forskellige aktører fra forskellige sektorer i samfundet forpligtet til at overholde forbuddet mod forskelsbehandling af kvinder og mænd.

Det store direktiv for arbejdslivet, også kaldet det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, sikrer både lige muligheder for og lige behandling af kvinder og mænd.<sup>11</sup> Direktivet handler om beskæftigelse og erhverv, det vil sige løn og arbejdsvilkår, erhvervsuddannelse og erhvervsvejledning samt vilkårene for selvstændige erhverv. Direktivet tillader positive særforanstaltninger for at sikre fuld ligestilling i praksis på arbejdsmarkedet og indeholder også en regel om kønsmainstreaming.

Direktivet om varer og tjenesteydelser forpligter leverandører af varer og tjenesteydelser inden for både den offentlige sektor og den private sektor til at overholde forbuddet mod diskrimination af kvinder og mænd.<sup>12</sup>

Der er yderligere to direktiver, som har betydning for ligestillingsområdet: forældreorlovsdirektivet,<sup>13</sup> som giver individuelle orlovsrettigheder til forældre og har til formål at gøre det lettere for mænd og kvinder at forene arbejdsliv og familieliv, samt direktivet om ligebehandling i forbindelse med selvstændigt erhverv.<sup>14</sup>

Se også delrapporten om introduktion til menneskeretten.

# KAPITEL 3

## 3 DEN NATIONALE RAMME

### 3.1 DANSK REGULERING OM LIGESTILLING OG DISKRIMINATION

Den danske lovgivning om diskrimination og ligestilling er i høj grad tilpasset EU's regler på området, og i mange konkrete retsafgørelser, især på det arbejdsretlige område, spiller EU-regler en afgørende rolle. De internationale forpligtelser er først og fremmest gennemført i lovgivning, men de kollektive overenskomster har fået en stigende betydning. Hertil kommer "lommer" i reguleringen, som er udtryk for rent danske regler, hvilket især gør sig gældende for ligestillingsloven.

Ligestillingslovens 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 chikane og seksuel chikane. Ligestillingsloven sikrer ligebehandling i forbindelse med dels den offentlige forvaltnings betjening og ydelser, dels adgang til og levering af varer og tjenesteydelser på det erhvervsmæssige område.<sup>15</sup>

Loven forpligter desuden offentlige myndigheder til at kønsmainstreame. Det vil sige at arbejde for ligestilling inden for deres område og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.<sup>16</sup> Loven giver mulighed for positiv særbehandling.<sup>17</sup>

I 2012 blev ligestillingslovens regler om kønssammensætningen i offentlige bestyrelser ændret med det formål at få flere kvinder repræsenteret i de øverste ledelseslag samt på ledelsesniveauerne generelt.<sup>18</sup> Tilsvarende ændringer blev gennemført for store private virksomheder med videre.<sup>19</sup>

Ligestillingsloven er især fortolket af Ligebehandlingsnævnet,<sup>20</sup> som har afgjort et efterhånden stort antal sager for eksempel om lovligheden af konkret positiv særbehandling (for eksempel biblioteksaftener for kvinder, mandecentre, særlige åbningstider i svømmehaller, skolers sammensætning af elever i klasser), afskedigelse på grund af graviditet og barsel, særlige adgangsregler og priser for det ene køn i forbindelse med for eksempel frisør eller diskoteksbesøg samt

undtagelser fra ligebehandlingsprincippet (hoteletage reserveret for kvinder, amning i cafe).<sup>21</sup>

Ligebehandlingsloven og ligelønsloven er speciallove for ligebehandling af kvinder og mænd i arbejdslivet i Danmark.<sup>22</sup> Lovene er i store træk resultat af gennemførelse af de tidligere nævnte EU-regler og omfatter både beskæftigelse og erhverv. De danske ligestillingsregler indeholder derfor ensartede legale definitioner af ligebehandling samt regler om bevisbyrde og sanktioner med videre. Begge love har endvidere en bestemmelse om offentlige myndigheders pligt til kønsmainstreaming inden for lovens område.<sup>23</sup>

Ligebehandlingsloven forpligter arbejdsgivere til at behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse og afskedigelse og i alle øvrige ansættelsesvilkår. Også alle, som varetager området for selvstændige erhverv og erhvervsuddannelser, er forpligtet. Ligebehandlingsloven er først og fremmest anvendt i et stort antal domstolssager om afskedigelse på grund af graviditet og barsel.

Ligelønsloven har til formål at sikre, at arbejdsgivere betaler kvinder og mænd lige løn i forhold til alle lønelementer og -vilkår for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Loven indeholder også en eksklusiv dansk regel om arbejdsgivers pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik. Loven er primært fortolket i en række faglige voldgiftsafgørelser og i de senere år også afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet.

Loven om forsikring, pension og lignende finansielle ydelser sikrer ret til ligebehandling af kvinder og mænd dels på området for private forsikringsaftaler, for eksempel livsforsikringer, dels for arbejdsmarkedspensioner og lignende ordninger, der finansieres med bidrag fra arbejdsgivere og arbejdstagere eller selvstændige.<sup>24</sup>

I Danmark er løn- og arbejdsforhold typisk fastsat ved individuelle kontrakter eller kollektive overenskomstaftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter. EU tillader medlemsstaterne at overlade gennemførelse af direktiver, for eksempel om ligelønsprincippet, til arbejdsmarkedets parter. Dette fritager imidlertid ikke medlemsstaterne fra forpligtelsen til, ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, at sikre, at alle arbejdstagere i fuld udstrækning kan nyde direktivernes beskyttelse. Ligestillingslovene er derfor generelt subsidiære i forhold til regulering ved kollektive overenskomster, forudsat at disse overenskomster lever op til et vist niveau.

De kollektive overenskomster, som regulerer løn- og arbejdsforhold, har således stor betydning for, hvordan princippet om ligebehandling og ligestilling i

arbejdslivet gennemføres. Før 2010 indgik ligestillingsregler i samarbejdsreglerne i den private og offentlige sektor, og der var enkeltstående bestemmelser i overenskomster om håndhævelse af sager om ligeløn.<sup>25</sup> Ved overenskomstforhandlingerne i 2010 blev ligelønsloven indføjet i en række store private overenskomstområder, mens den endnu ikke er implementeret på det offentlige overenskomstområde.<sup>26</sup>

Håndhævelsen af ligestillingslovene er opdelt og afhænger af, om ligestillingskravet er baseret på lovgivning eller individuel kontrakt på den ene side eller kollektiv overenskomst på den anden side. Sager om lovgivning og kontrakter behandles ved domstolene eller ved Ligebehandlingsnævnet. Sidstnævnte træffer gratis juridisk bindende afgørelser vedrørende både kønsligestillings- og andre ligestillingslove. Sager vedrørende håndhævelse af en regel, som henhører under det fagretlige system, skal behandles ved en faglig voldgiftsret, Arbejdsretten eller eventuelt nævn nedsat af parterne, for eksempel Afskedigelsesnævnet på DA/LO-området eller ligelønsnævnet på DI/CO-industriområdet.

Også på det familieretlige område, som reguleres af blandt andet barselloven og forældreansvarsloven, rejser der sig ligestillingsmæssige spørgsmål.

# 4 DEN MENNESKERETLIGE UDVIKLING

Ifølge den årlige Gender Gap Report fra World Economic Forum ligger Danmark nr. 5 i verden, hvad angår ligestilling mellem mænd og kvinder.<sup>27</sup> Det er en forbedring fra 2013, hvor Danmark indtog en ottendeplads.<sup>28</sup> En af grundene til den positive udvikling er uddannelsesområdet, hvor blandt andet antallet af kvinder på videregående uddannelser har været stigende.

Til trods for stigningen i kvinders uddannelsesniveau er der stort set ikke sket ændringer de seneste 10 år, hvad angår lønforskellen mellem mænd og kvinder. Danmark ligger således på en 12.-plads målt på økonomisk ligestilling ifølge 'Gender Gap Report 2014'. Set på tværs af hele arbejdsmarkedet er lønforskellen mellem mænd og kvinder stadig godt 17 procent, målt i standardberegnet timefortjeneste.<sup>29</sup>

På følgende områder er der siden 'Status 2013' sket forbedringer:

- I februar 2014 vedtog Folketinget, at Danmark skulle ratificere Istanbulkonventionen om vold mod kvinder som det 11. land i verden. Konventionen, der er udarbejdet af Europarådet, er et stærkt retligt fundament i arbejdet mod vold i nære relationer. Istanbulkonventionen er et værn mod både fysisk, seksuel og psykisk vold, tvangsægteskaber, chikane, abort, stalking, undertrykkelse og sterilisation gennem tvang og varig beskadigelse af kvindens kønsdele.<sup>30</sup>
- I maj 2014 vedtog Folketinget et lovforslag, der betyder, at mindre virksomheder med mindst 10 fuldtidsansatte nu også omfattes af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Fremover vil virksomheder med mindst 10 fuldtidsansatte automatisk få tilsendt kønsopdelt lønstatistik en gang om året fra Danmarks Statistik eller deres arbejdsgiverorganisation. Loven træder i kraft den 1. januar 2015, og kønsopdelt lønstatistik for mindre virksomheder vil første gang blive udarbejdet senest 1. september 2016.<sup>31</sup>
- I juni 2014 vedtog Folketinget lov om juridisk kønsskifte, og fra 1. september 2014 har transkønnede kunnet få et nyt cpr-nummer uden

kønsskifteoperation. Tidligere skulle man have gennemgået en kønsskifteoperation. Loven styrker rettighederne for personer, som oplever et misforhold mellem deres biologiske køn og det køn, som de oplever at tilhøre og identificerer sig med.<sup>32</sup>

- I 2012 blev der indført regler om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i offentlige og private virksomheder. I oktober udsendte Erhvervsstyrelsen for første gang en rapport om udviklingen, der bygger på en stikprøve for Erhvervs- og Vækstministeriets område. 73 procent har opstillet måltal, og 50 procent har udarbejdet en politik.<sup>33</sup> Selv om der er et klart rum for forbedringer, er det positive, at man nu følger udviklingen for at sikre kvinders repræsentation i de øverste ledelseslag.

På følgende områder står Danmark over for uløste problemstillinger i forhold til mænd og kvinders lige rettigheder og muligheder:

- På trods af danske regler om ligeløn tjener mænd i gennemsnit mere end kvinder i Danmark. EU-kommissionen har i 2013<sup>34</sup> og uddybende i 2014<sup>35</sup> udpeget den manglende definition af arbejde af samme værdi, uigennemsigtig løndannelse og processuelle vanskeligheder, såsom lange sagsforløb og mangel på effektive sanktioner, som de primære udfordringer for at mindske løngabet. Institut for Menneskerettigheders egen undersøgelse af erfaringer fra ligelønssager fra 2014 viser ligeledes, at det er ganske svært og belastende at gennemføre en sag om ligeløn.<sup>36</sup>
- Statistikkerne peger på, at sundhedsvæsenet ikke har kontakt med især ufaglærte, enlige mænd og mænd bosiddende i landdistrikter i samme omfang eller på samme måde som kvinder. At tænke køn ind i de offentlige kerneydelser kan bidrage til højere kvalitet, en mere effektiv udnyttelse af ressourcerne og fremme ligestilling.<sup>37</sup>
- Efter ligestillingsloven skal offentlige institutioner med mere end 50 ansatte indsende en ligestillingsredegørelse til ligestillingsministeren i ulige år. De seneste ligestillingsredegørelser viser, at 61 procent af de statslige institutioner og 76 procent af kommunerne ikke har målsætninger for ligestilling i leveringen af kerneydelser.<sup>38</sup> Derudover har ressortministerierne ansvar for at foretage ligestillingsvurderinger, der er konsekvensvurderinger af nye lovforslag, for at kunne udnytte de offentlige ressourcer på bedste vis og for at modvirke negative konsekvenser for ligestillingen.<sup>39</sup> I folketingssamlingen 2013/2014 er kun 25 lovforslag, svarende til cirka hvert 8., blevet ligestillingsvurderet.<sup>40</sup>

Egentlig ligestillingsstatistik fra Danmarks Statistik kunne bidrage til at kvalificere og evaluere offentlige ligestillingsindsatser og de ligestillingsmæssige konsekvenser af nye lovforslag.

Vigtige sager ved danske domstole i 2014:

- I april 2014 afgjorde Østre Landsret, at det var i strid med ligestillingsloven, at Hotel Bella Sky havde forbeholdt en etage udelukkende for kvinder. I november 2014 afgjorde Østre Landsret, at det er lovligt, at frisører bruger priskategorierne "herreklip" og "dameklip". Begge sager var tidligere afgjort af Ligebehandlingsnævnet. Sagerne har skabt debat om, hvilke sager Ligebehandlingsnævnet bør tage op, og om, hvorvidt der skal indføres en eller anden form for bagatelgrænse. Der er i marts 2015 indgået en bred politisk aftale om at målrette klageadgangen til Ligebehandlingsnævnet. Nævnet vil fortsat behandle klager fra personer med en individuel, aktuel og konkret interesse heri. Herudover kan nævnet alene behandle sager af principiel karakter eller almindelig offentlig interesse indbragt af Institut for Menneskerettigheder.

## 5 HER KAN MENNESKERETTIGHEDERNE STYRKES I DANMARK

### 5.1 HÅNDHÆVELSE AF LIGELØNSPRINCIPPET

I Danmark tjener mænd i gennemsnit mere end kvinder. En del af dette løngab kan være udtryk for kønsdiskrimination. Dette afsnit sætter fokus på håndhævelse af ligelønsprincippet. For det første beskrives nogle væsentlige barrierer for gennemførelse af individuelle sager om ligeløn: manglende gennemsigtighed i lønfastsættelsen, utilstrækkelig information om lønforskelle og risiko for repressalier. For det andet behandles de muligheder for kollektiv eller strukturel håndhævelse af ligelønsprincippet, som følger af offentlige myndigheders pligt til at kønsmainstreame inden for ligelønslovens område.

Reel håndhævelse af ligelønsprincippet omfatter samfundsmæssige rammevilkår, som understøtter gennemførelse af individuelle retssager om ligeløn. Den omfatter også samfundsmæssige rammevilkår, som forebygger retssager og derved sikrer overholdelse af ligelønsprincippet.<sup>41</sup>

#### 5.1.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE

Der er inden for menneskeretten en lang tradition for at beskæftige sig med landenes kapacitetsopbygning med hensyn til håndhævelse og "access to justice", det vil sige de beskyttede gruppers muligheder for at anvende menneskerettighederne.<sup>42</sup> Rettigheden i EMRK artikel 6 har gennem tiden givet grundlag for formulering af et grundlæggende princip om ret til effektiv adgang til domstolsprøvelse i EU-retten, ikke mindst når det gælder håndhævelse af diskriminationsreglerne.<sup>43</sup> Princippet om effektiv adgang til domstolsprøvelse er specielt beskrevet i en række ligebehandlingsdirektiver.

I EU-direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i arbejdslivet indebærer pligten til ligeløn, at der for samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.<sup>44</sup> I præambelen præciseres det yderligere, at til vurdering af, om arbejdstagere varetager samme arbejde eller arbejde af samme værdi, bør det i overensstemmelse med EU-Domstolens faste praksis fastslås, hvorvidt disse arbejdstagere kan anses for at være i sammenlignelige situationer under hensyntagen til en række faktorer, blandt



andet arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår.<sup>45</sup> Direktivet fastlægger i Afsnit III en række artikler om håndhævelse. Kapitel 1 handler om retsmidler og håndhævelse, herunder klageadgang, erstatning eller godtgørelse og bevisbyrde. Kapitel 2 handler om ligebehandlingsorganer og social dialog. Kapitel 3 handler blandt andet om beskyttelse mod viktimisering, sanktioner, integration af kønsaspektet og formidling af oplysninger.

I EU-Kommissionens rapport om gennemførelse af direktivet udtales, at den praktiske gennemførelse af ligelønsprincippet udgør et problem. Her peges på følgende problematiske forhold: 1) manglende definition i lovgivningen af, hvad der skal forstås ved arbejde af samme værdi, 2) uigennemsigtig løndannelse og 3) processuelle vanskeligheder, såsom lange sagsforløb og mangel på effektive sanktioner.<sup>46</sup> Sammen med rapporten udsendte Kommissionen en række bilag om henholdsvis kønsneutral jobvurdering, retspraksis og god praksis. Efterfølgende formulerede Kommissionen et sæt anbefalinger om, hvordan medlemslandene kan forbedre løngennemsigtheden, som anses for afgørende for en effektiv gennemførelse af ligelønsprincippet.<sup>47</sup> Disse anbefalinger præciserer EU-Kommissionens generelle anbefalinger til arbejdsmarkedets parter om at udforske veje til at forbedre løngennemsigtheden.<sup>48</sup>

FN's Kvindekomité har beskæftiget sig med løngabet mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked i 2009 i sin opfølgende rapport efter eksamination af Danmark på baggrund af landets 7. periodiske rapport.<sup>49</sup> Komitéen opfordrede i den forbindelse Danmark til blandt andet at overveje at pålægge danske virksomheder større forpligtelser til at monitorere lønforskelle, og komitéen gentog tidligere opfordringer om at udvikle kønsneutrale jobevalueringsystemer.

### **5.1.2 DANSKE FORHOLD**

I 2011 var bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd på hele arbejdsmarkedet 17 procent, beregnet på den standardberegnete timefortjeneste.<sup>50</sup> Standardberegnet timefortjeneste fortæller om medarbejderens lønindtægt for en "normal" time. Hvis en lønmodtager er syg, på barsel eller holder en omsorgsdag, vil lønmodtagerens standardberegnete timefortjeneste være uændret. Denne forskel har stort set ikke ændret sig i de seneste 10 år, på trods af at der er sket store forandringer i kvindernes uddannelsesniveaue og beskæftigelsesforhold.<sup>51</sup> En del af denne lønforskel kan være udtryk for kønsdiskrimination og kan dermed være i strid med forbuddet mod lønmæssig forskelsbehandling i ligelønsloven.

Der er ingen officielle registreringer af retssager på ligelønsområdet, men det er en almindelig opfattelse, at der er få sager.<sup>52</sup> Ligebehandlingsnævnet (og det

tidligere Ligestillingsnævn) har inden for de seneste 14 år truffet afgørelse i 31 sager om ligeløn, og disse er offentliggjort på nævnets hjemmeside. De nye ligelønsnævn, der blev oprettet i 2010, har endnu ikke har afgjort nogen sager. I beskæftigelses- og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse for perioden 1. januar 2010 til 31. december 2012 er der registreret to trykte og én utrykt dom samt seks afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet. Samtidig er det oplyst, at 3F har ført 5-10 sager om ligeløn.<sup>53</sup>

Lønforhold bliver i Danmark typisk fastsat ved individuel eller kollektiv aftale. De kollektive aftaler indeholder således lønbestemmelser med kriterier, lønrammer og lønprincipper. De fastsætter også procesregler om forhandling af løn på virksomheden og om undersøgelse med videre i forbindelse med krav om uligeløn. Aftalernes indhold har – sammen med ligelønsloven – stor betydning for, hvor gennemsigtig løndannelsen er.

### **Individuel håndhævelse forudsætter gennemsigthed og tryghed**

Gennemsigthed i lønfastsættelsen er en afgørende forudsætning for, at reglerne om ligeløn kan anvendes. Om der er gennemsigthed, afhænger som nævnt af både lønaftaler, lovgivning og forhandlingsregler. Den afhænger også af uformelle rutiner og adfærdsnormer på den enkelte arbejdsplads. Den reelle beskyttelse mod løndiskrimination forringes, hvis der er risiko for represalier, når en ansat ønsker at undersøge lønforskelle eller rejse et krav om ligeløn.

Ligelønsprincippet forudsætter sammenligning af personlige lønforhold. Der skal i den forbindelse sammenlignes job, lønbegrundelser og løn. Derfor er det afgørende at sikre gennemsigthed i forhold til alle tre forhold: jobbet (hvilke opgaver udfører den ansatte?), lønbegrundelsen (hvad er virksomhedens lønpolitik, hvad honoreres?) og lønnen (hvilke lønforskelle eksisterer?).

Gennemsigthed i forhold til jobbet forudsætter for det første, at den ansatte har en klar jobbeskrivelse, og for det andet, at der er klarhed om, hvilke former for arbejde der kan betragtes som værende af samme værdi. Begrebet "arbejde af samme værdi" er imidlertid ikke defineret i ligelønsloven.<sup>54</sup> Fastlæggelsen af begrebet sker derfor igennem retspraksis, herunder EU-Domstolens afgørelser.<sup>55</sup>

Gennemsigthed vedrørende lønbegrundelsen forudsætter, at lønpolitikken kan forklare lønforskelle systematisk. I praksis anvendes forskellige lønssystemer. Danske lønninger bestemmes ikke af en systematisk værdifastsættelse i relation til "arbejdets værdi", men af flere faktorer, herunder de pågældende personers og grupperes forhandlingsstyrke, aftaleforhold og medlemskab af organisationer samt de gældende konjunkturforskel. Samtidig viser forskning, at både mænd og kvinder har faste forestillinger om, hvad der er de "rigtige" opgaver for

henholdsvis mænd og kvinder, og begge køn forbinder de opgaver, som mænd udfører, med højere status og værdi end de opgaver, som kvinder udfører.<sup>56</sup>

Gennemsigtighed i forbindelse med lønforskelle betyder, at de ansatte skal kunne identificere de lønforskelle, som berører dem. Nogle overenskomster har bestemmelser om adgang til kønsopdelte lønoplysninger, ligesom nogle forbund udarbejder ligelønsstatistikker med videre.<sup>57</sup>

Ligelønsloven tilstræber en vis gennemsigtighed i forhold til lønforskelle mellem kvinder og mænd på virksomhedsniveau ved at pålægge arbejdsgivere pligt til at udarbejde enten en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse om ligeløn.<sup>58</sup> En evaluering i 2011 af virksomhedernes ligelønsstatistik/-redegørelser viste, at kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder havde fulgt reglerne, og at endnu færre havde haft en dialog på virksomheden om lønoplysningerne.<sup>59</sup>

Reglerne er efterfølgende ændret med det formål at styrke kønsopdelt lønstatistikens værdi som samarbejdsredskab og desuden skabe bedre forudsætninger for at afgøre, om der skal rejses en ligelønssag.<sup>60</sup> Blandt forbedringerne er, at flere virksomheder er blevet omfattet af reglerne, og at lønmodtagerne får ret til at få oplyst den DISCO-kode, de er indberettet under. DISCO-koden beskriver medarbejderens arbejdsfunktion. Instituttet udtalte blandt andet i sit høringssvar, at ledere, ansatte og lønmodtagerrepræsentanter har brug for hjælp til at knytte forbindelsen mellem statistikken og virksomhedens praktiske forhold.<sup>61</sup> Hensigten med denne statistikpligt er at forbedre synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på den enkelte virksomhed.

I undersøgelsen 'Erfaringer fra ligelønssager – en interviewundersøgelse af klagerens perspektiver', gennemført af Institut for Menneskerettigheder, analyseres klageres erfaringer med at anvende ligelønslovens beskyttelse i praksis.<sup>62</sup> Undersøgelsen viser, at klagerne oplever manglende gennemsigtighed. Endvidere indgår bekymring for repressalier fra arbejdsgiveren i mange af klagerens første overvejelser om, hvorvidt de vil rejse en sag. For nogle klagerer har repressalier under sagen haft langvarige og alvorlige påvirkninger af deres arbejdsliv. Instituttet anbefaler blandt andet udvidet information om ligelønsloven, mere åbenhed om løn på arbejdspladsen og stærkere fokus på tryghed og bekæmpelse af repressalier, når en sag om ligeløn skal opspores og gennemføres.

### **Styrkelse af den strukturelle håndhævelse af ligelønsprincippet**

Offentlige myndigheder skal som arbejdsgivere overholde ligelønslovens forbud mod lønmæssig forskelsbehandling. De skal desuden som myndigheder opfylde ligelønslovens pligt til at kønsmainstreame på ligelønslovens område.<sup>63</sup> Det betyder, at myndighederne aktivt skal tage hensyn til målsætningen om ligeløn mellem mænd og kvinder i al planlægning og forvaltning, for eksempel ved udformning og gennemførelse af love, administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, som ligelønsloven dækker. Et væsentligt område for denne pligt er sikring af ligelønsprincippet i det offentlige aftalesystem. Dette hensyn skal varetages på alle niveauer fra den lokale lønforhandling i den lokale forvaltning til den øverste politiske ledelse, som fastlægger lønpolitikken. Et andet væsentligt område er det private aftalesystem, hvor de relevante myndigheder inden for deres ressort skal overvåge den lønfastsættelse, der sker på det private arbejdsmarked. Her må aktivering af den ikke-implementerede EU-forpligtelse til at tilskynde arbejdsmarkedets parter til dialog om fremme af ligebehandling med videre overvejes som et nyttigt element.<sup>64</sup>

Ud over pligten til at mainstreame har beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren pligt til hvert tredje år at monitorere ligelønsområdet ved at udarbejde en redegørelse for indsatsen for at opnå ligeløn mellem mænd og kvinder. Der skal blandt andet redegøres for statistik, som synliggør omfanget af ligeløn, samt gennemførte og påtænkte initiativer på området.<sup>65</sup>

Regeringen nedsatte i 2008 en Lønkommission, som blandt andet havde til opgave at undersøge, "om der i forhold til ligelønsloven er problemer med ligeløn på det offentlige område".<sup>66</sup> Efter en omfattende analyse af løn-, ansættelses- og ledelsesstrukturer kom Lønkommissionen i 2010 med en opfordring til alle arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer i stat, regioner og kommuner om at gennemføre serviceeftersyn af deres aftaleforhold, herunder i forhold til ligeløn.<sup>67</sup>

Denne opfordring er blevet fulgt af flere overenskomstparter. Parterne på det kommunale område (KL og KTO) fulgte opfordringen i 2010 og stod blandt andet bag en SFI-rapport om lokal løn på kommunale arbejdspladser.<sup>68</sup> Rapporten viser eksempler på, at kommunernes ledelse og det kommunale overenskomst- og forhandlingssystem ikke understøtter sikring af ligeløn. En del andre initiativer er taget på baggrund af kommissionens opfordring, hvilket fremgår af den redegørelse, som beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren skal afgive i henhold til ligelønslovens § 6 a. Herved kan offentligheden få viden om initiativer på området og deres resultater. Det er dog ikke muligt at vurdere, om hele det offentlige område har fået et sådant serviceeftersyn, og hvad konklusionerne herpå i givet fald er.

Lønkommissionen undersøgte selve løndannelsen i den offentlige sektor. Kommissionen konkluderede, at der er relativt beskedne muligheder for reelt at foretage mærkbare justeringer af lønniveauet for en personalegruppe via den lokale løndannelse. Den konkluderede endvidere, at løndannelsen i de centrale overenskomstforhandlinger tenderer mod at reproducere de hidtidige lønrelationer i den offentlige sektor. Den samlede vurdering er, at løndannelsen inden for sine grundlæggende rammer er kendetegnet ved en række udfordringer i forhold til den fremtidige udvikling af den offentlige sektor.<sup>69</sup>

En samtidig undersøgelse af forhandlingssystemet i det offentlige og ligelønnen anfører blandt andet, at de kvindedominerede forbund i forbindelse med Tjenestemandssreformen i 1969 typisk blev klassificeret og indplaceret på lavere løntrin end de store mandsdominerede forbund, og at det offentlige forhandlings- og aftalesystem ikke siden har været i stand til at ændre dette relative lønhierarki mellem de offentlige kvinde- og mandegrupper afgørende.<sup>70</sup>

To SFI-undersøgelser sætter fokus på strukturelle forklaringer og kilder til ligelønsproblemet. En undersøgelse af lønafkastet ved at uddanne sig viser, at kvinder og mænd ikke får lige stort lønafkast af at uddanne sig.<sup>71</sup> En undersøgelse af lønforskelle mellem kvinder og mænd i industrien viser blandt andet, at mænds timeløn gennemgående er højere end kvinders, og at lønforskellen er størst inden for tekstil- og læderindustri, større på små arbejdspladser end på store, og når der er relativt mange kvindelige ansatte på arbejdspladsen.<sup>72</sup>

### **5.1.3 ANBEFALINGER**

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen og menneskerettighederne – at Danmark:

- præciserer ligelønslovens begreb om arbejde, der kan tillægges samme værdi, så det tydeligt fremgår, hvilke forhold der skal lægges til grund, når det skal vurderes, om forskelligt arbejde kan tillægges samme værdi
- tilskynder arbejdsmarkedets parter til at forbedre gennemsigtigheden i løndannelsen og til at fremme ligeløn gennem udvikling af værktøjer til job- og personevaluering, for herved at gøre det lettere for ansatte og arbejdsgivere at sammenligne forskelligt arbejde og vurdere, om der er tale om arbejde af samme værdi
- opfordrer lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer samt Ligebehandlingsnævnets sekretariat til at informere såvel klagere som

arbejdsgivere om forbuddet mod repressalier, så snart en sag om ligeløn modtages

- opfordrer arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer i staten, regioner og kommuner til at gennemføre en undersøgelse af indretningen og brugen af de offentlige lønskalaer i relation til ligelønsprincippet
- konkretiserer ligelønslovens mainstreamingforpligtelse og styrker ligelønslovens § 6 a for at sikre en systematisk monitorering af ligelønsudviklingen i Danmark som opfølgning på Lønkommissionens anbefalinger om ligeløn.

## **5.2 DET KØNSOPDELTE UDDANNELSESVALG**

Det danske uddannelsessystem er fortsat præget af kønsopdeling, idet piger/kvinder antalmæssigt dominerer visse uddannelsesområder, og drenge/mænd antalmæssigt dominerer andre. I dette afsnit sættes der fokus på uddannelses- og erhvervsvejledningen, som har til formål at vejlede de unge i forbindelse med valg af ungdomsuddannelse.

### **5.2.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE**

Retten til uddannelse er beskyttet i en lang række internationale regelsæt.<sup>73</sup> Beskyttelsen drejer sig både om at fastlægge grundlæggende rettigheder om adgang til uddannelse, uddannelsens indhold med videre og at sikre, at disse rettigheder kan nydes uden diskrimination.

Uddannelses- og erhvervsvejledning er specifikt reguleret i EU-direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Efter direktivet er adgangen til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse omfattet af forbuddet mod direkte og indirekte forskelsbehandling, både i den offentlige og private sektor. De forpligtede aktører er således alle, som driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed af denne karakter.<sup>74</sup> Uddannelsesområdet er derimod undtaget fra direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.<sup>75</sup>

Kvindekonventionen kan i den forbindelse bruges som fortolkningsbidrag ved anvendelse og håndhævelse af ligestillingslovens pligter for dem, der har ansvaret for det danske uddannelses- og vejledningssystem.<sup>76</sup>

Ligebehandling i forbindelse med uddannelse er omfattet af ligestillings- og ligebehandlingsloven. Ligestillingsloven forbyder kønsdiskrimination i folkeskolen og anden uddannelse, som ikke tager sigte på lønnet beskæftigelse.<sup>77</sup>

Ligebehandlingsloven, der retter sig mod arbejdsmarkedet, forbyder kønsdiskrimination i forbindelse med adgang til erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse. Ved erhvervsuddannelse forstås enhver uddannelse, der tager sigte på lønnet beskæftigelse.<sup>78</sup> Dette omfatter ungdomsuddannelser og videregående uddannelser. Institutioner, der varetager erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse af unge, har dermed pligt til at give piger/kvinder og drenge/mænd ligeværdige ydelser og tilbud i enhver henseende, både når de vælger uddannelse, og når de er i et igangværende forløb på en uddannelsesinstitution. Formelt set er drenge/mænd og piger/kvinder altså sikret lige adgang og muligheder for deltagelse og integration i uddannelsessystemet, men reelt set eksisterer en række strukturelle, institutionelle og ”kønnede” barrierer, som er med til at hindre piger/kvinder og drenge/mænd i at vælge bestemte uddannelser og dermed karriereforløb.

Ud over forbud mod kønsdiskrimination indeholder begge love pligt for de offentlige myndigheder til at arbejde for ligestilling samt indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning (kønsmainstreaming) på de områder, som lovene omhandler.

### **5.2.2 DANSKE FORHOLD**

Danmark har i dag et af Europas mest kønsopdelte arbejdsmarkeder, samtidig med at vi også har en af de største andele af kvinder på arbejdsmarkedet. Det kommer til udtryk i kønsmæssige forskelle både på sektor- og fagniveau samt i forhold til de enkelte jobfunktioner og kønnenes placering i de enkelte arbejdspladers hierarki.<sup>79</sup>

Kønsopdelingen i det danske uddannelsessystem – som også afspejles på arbejdsmarkedet – kommer til udtryk ved, at piger/kvinder typisk dominerer uddannelses- og arbejdsområder inden for omsorg, sundhed, kontor og humaniora, mens drenge/mænd typisk dominerer inden for håndværk, teknik, it og naturvidenskab. Konsekvenserne af denne opdeling er u hensigtsmæssige. Arbejdsmarkedet bliver ufleksibelt, flaskehalse opstår, økonomisk ulighed cementeres, ligesom menneskelige ressourcer og talenter ikke udnyttes optimalt.<sup>80</sup> Endvidere peger forskningen i retning af en fortsat fastholdelse af det kønsopdelte uddannelsessystem, idet ungdomsuddannelserne fordeler sig i to retninger: henholdsvis en akademisk/boglig studiekultur (de gymnasiale uddannelser, hvor pigerne er antalsmæssigt dominerende) og en praktisk orienteret studiekultur (erhvervsuddannelserne, hvor drengene er i flertal).<sup>81</sup>

Samfundets dominerende kønsnormer om uddannelses- og arbejdsmæssige kvalifikationer indebærer en forestilling om, at bestemte evner og interesser ligger mere til drenge/mænd, mens andre ligger mere til piger/kvinder. Disse

normer, der præger såvel unges fremtidsorienteringer samt den vejledning, de unge modtager, kommer til udtryk i de unges uddannelsesvalg, som dermed bliver kønsopdelt. Unge orienterer sig i vid udstrækning efter uddannelsesområder, hvor deres køn er markant i flertal, og hvor de menes at have særlige evner samt 'passe' ind. Således bliver kønnet ikke synligt, tydeligt eller forkert med risiko for at udgøre et grundlag for eksklusion fra det sociale eller faglige fællesskab.<sup>82</sup>

Med afsæt i den uddannelsespolitiske målsætning om, at 95 procent af en ungdomsårgang skal gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse, og alle unge skal have et liv med uddannelse og arbejde, blev uddannelses- og erhvervsvejledningen styrket med Vejledningsreformen i 2004.<sup>83</sup> I denne sammenhæng overgik vejledningen af eleverne i folkeskolen til Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), hvorefter uddannelsesvejledningen først og fremmest skal bidrage til, at unges uddannelsesvalg bliver til størst mulig gavn for den enkelte og samfundet.<sup>84</sup>

Lovgrundlaget for vejledningsopgaven findes i bekendtgørelse af lov om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse, beskæftigelse m.v. (vejledningsloven)<sup>85</sup> samt i bekendtgørelse om vejledning om valg af ungdomsuddannelse og erhverv (vejledningsbekendtgørelsen).<sup>86</sup>

Ungdommens Uddannelsesvejledning tilbyder vejledning i studievalg for unge i 7.-10. klasse samt unge mellem 18 og 24 år, og med den reviderede vejledningsbekendtgørelse fra juni 2014 får Ungdommens Uddannelsesvejledning mulighed for at give vejledning til unge op til 30 år, der har fået et uddannelsespålæg fra jobcentret. UU-vejlederne har desuden til opgave at opsøge unge under 25 år, som ikke er i gang med eller har gennemført en uddannelse. Tilrettelæggelse, indhold og prioritering af vejledningsindsatsen sker med vægt på elever, der uden en særlig vejledningsindsats skønnes at have vanskeligheder ved at vælge, påbegynde eller gennemføre en ungdomsuddannelse.<sup>87</sup> Vejledningen tilbydes som henholdsvis kollektiv og individuel vejledning og som e-vejledning. Loven og bekendtgørelsen sætter rammerne for arbejdet med eleverne, men organiseringen og tilrettelæggelsen af de forskellige indsatser varierer fra kommune til kommune.

Institut for Menneskerettigheder har i 2013 undersøgt, hvilken rolle de unges køn spiller i uddannelsesvejledningen.<sup>88</sup> Undersøgelsen viser, at vejlederne ikke er bevidste om køn i deres vejledning, hvilket i praksis betyder, at forskellige uddannelsesmuligheder typisk præsenteres afhængigt af, om der er tale om en pige/kvinde eller en dreng/mand. At vejledningen er behæftet med en række traditionelle opfattelser af køn, kommer til udtryk ved, at vejlederen ofte



undlader at præsentere piger for uddannelser, der leder til et typisk 'mandefag' – og omvendt. Med andre ord lader vejlederne sig ubevidst styre af kønsnormer og stereotype forestillinger om sammenhængen mellem køn og uddannelse. Konsekvensen heraf er, at de unge bliver begrænset i deres uddannelsesvalg og dermed i deres udfoldelsesmuligheder i samfundslivet.<sup>89</sup>

Det kønsopdelte arbejdsmarked skal altså forstås i lyset af de unges til stadighed meget kønstraditionelle og kønsopdelte uddannelsesvalg. Hvis denne kønsopdeling skal udjævnes, bør der igangsættes ligestillings- og uddannelsespolitiske initiativer, som kan udfordre og derigennem rykke ved de stereotype opfattelser af, hvad unge mænd og kvinder kan, må og bør. Derfor handler det om at udfordre de kulturelt dominerende kønsnormer og ikke mindst fastlåste forestillinger om bestemte koblinger mellem køn og kvalifikationer.<sup>90</sup> Her spiller den professionelle vejledning af unge i forhold til valg af uddannelse og arbejde en væsentlig rolle. De offentlige myndigheder, som varetager uddannelses- og erhvervsvejledningen (UU-centrene), bør være opmærksomme på, om deres ungevejledning kan være behæftet med kønsstereotyper. Sådanne skævheder i tilbud og serviceydelser på erhvervsuddannelsesområdet kan udgøre forskelsbehandling i forhold til unge kvinders og mænds lige integration, indflydelse og muligheder i alle samfundets funktioner og sfærer.

Det er altså både samfundsmæssigt væsentligt og økonomisk ansvarligt at sætte fokus på unges kønsopdelte uddannelsesvalg, herunder hvordan kønnede normer og stereotyper påvirker unge, når de orienterer sig efter og senere vælger uddannelses- og arbejdsområde. Dette skal sikre, at unge ikke begrænses af deres køn i valg af uddannelse, således at alle kompetencer udnyttes til gavn for samfundet.

I forbindelse med forenklingen af regelsættene for folkeskolens Fælles Mål (foråret 2014) skiftede emnet Uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedsorientering (UEA) navn til Uddannelse og job. I de nye forenklede Fælles Mål er det præciseret, at undervisningen nu ikke kun skal orientere om uddannelsesmuligheder, men at undervisningen ligeledes skal udfordre de unge på deres uddannelses- og jobvalg.<sup>91</sup>

### **5.2.3 ANBEFALINGER**

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen og menneskerettighederne – at Danmark:

- sikrer, at de institutioner, som udfører uddannelsesvejledning af unge, præsenterer unge for uddannelsesmuligheder, der ikke er begrænset af

kønsstereotype forestillinger om uddannelse og arbejde og herved udfordrer de unge i deres uddannelsesvalg

- sikrer, at de institutioner, som udfører uddannelsesvejledning af unge, gør brug af unge, der har foretaget kønsutraditionelle valg som en ressource i vejledningsarbejdet.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at styrke vidensgrundlaget – at Danmark:

- sikrer, at kendskabet til forpligtelsen til at kønsmainstreames styrkes og prioriteres i de institutioner, som varetager uddannelsesvejledning af unge
- sikrer, at der inkluderes teoretisk og praktisk undervisning i kønsbevidst vejledning i curriculum for diplomuddannelsen for uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning.

### **5.3 KØNSMAINSTREAMING**

Med vedtagelsen af ligestillingsloven i 2000 blev kønsmainstreaming den overordnede ligestillingsstrategi i Danmark.<sup>92</sup> Dette afsnit sætter fokus på behovet for at styrke arbejdet med kønsmainstreaming hos de offentlige myndigheder ved at gøre forpligtelsen mere tydelig, ved at styrke tilsynet med myndighedernes overholdelse af deres forpligtelse og ved at fastlægge og tydeliggøre Danmarks Statistiks dataforpligtelser på kønsligestillingsområdet ved lov.

#### **5.3.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE**

FN, Europarådet og EU har været de afgørende institutioner i udviklingen af kønsmainstreaming. Begrebet opstod som en ny global ligestillingsstrategi i 1995 på den fjerde FN-Verdenskvindekonference i Beijing. Konferencens slutdokument, 'Platform for Action', opfordrer regeringer i de omfattede lande til at anvende kønsmainstreaming inden for alle samfundsfunktioner.<sup>93</sup> I EU-regi blev begrebet anerkendt i slutningen af 1990'erne og gennemført som et led i vedtagelsen af Amsterdamtraktaten i 1997. Mainstreamingsprincippet er således traktatfæstet og skrevet ind i en række ligestillingsdirektiver.<sup>94</sup>

FN's Økonomiske og Sociale Råd (ECOSOC) formulerede i 1997 en definition af kønsmainstreaming: At mainstream et kønsperspektiv beskriver den proces, hvor der iværksættes en vurdering af konsekvenserne for kvinder og mænd i enhver planlagt handling, herunder lovgivning, politikker og programmer, i ethvert område og på alle niveauer. Det er en strategi til at gøre kvinders såvel som mænds bekymringer og erfaringer til en integreret dimension af

udformning, gennemførelse, overvågning og evaluering af politikker og programmer inden for alle politiske, økonomiske og samfundsmæssige områder, således at kvinder og mænd drager ligelige fordele, og uligheder ikke bliver videreført. Det ultimative mål er at opnå kønsligestilling.<sup>95</sup>

Europarådets rapport om mainstreaming fra 1998 er blevet et centralt dokument i feltet, hvilket også afspejles i de formuleringer, man finder i den danske ligestillingslov. Europarådet definerer kønsmainstreaming som: (re)organisering, forbedring, udvikling og evaluering af de politiske processer, således at et kønsligestillingsperspektiv bliver indarbejdet i alle politikker på alle niveauer og i alle stadier af de aktører, som normalt er involveret i politikformulering.<sup>96</sup>

FN's Kvindekomité har i 2009 i anledning af Danmarks 7. periodiske rapport påpeget den ujævne implementering af kønsmainstreamingsstrategien i staten, i regionerne og i særdeleshed i kommunerne.<sup>97</sup> Komiteen opfordrer derfor Danmark til at etablere en stærk koordineringsmekanisme samt at introducere effektive monitorerings- og gennemførelsesmekanismer, som sikrer en tilfredsstillende og effektiv tilgang til arbejdet. Komiteen foreslår endvidere, at der bliver gennemført ligestillingsvurderinger af alle nye lovforslag for herigennem at kontrollere og sikre, at ny lovgivning ikke modvirker faktisk ligestilling.

I EU er værdien af og pligten til mainstreaming formuleret dels i traktatbestemmelser, dels i ligestillingsdirektiver.<sup>98</sup> I direktivet om kønsligestilling i arbejdslivet pålægges medlemsstaterne aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, som er omhandlet i direktivet.<sup>99</sup>

Det Europæiske Institut for Ligestilling, EIGE, har undersøgt medlemslandenes institutionelle mekanismer til fremme af kønsligestilling.<sup>100</sup> EIGE evaluerer her EU-medlemslandenes opgavevaretagelse i forbindelse med ligestilling, mainstreaming og kønsopdelt statistik på grundlag af en række indikatorer. Danmark ligger pænt i evalueringen af indikatoren "Gender Mainstreaming", hvor der dog er en forholdsvis lav vurdering af den reelle implementering af metoder og værktøjer.<sup>101</sup> Danmark får tillige en lav vurdering for sin opfyldelse af indikatoren "Production and Dissemination of Statistics Disaggregated by Sex".<sup>102</sup> Baggrunden for det lave pointtal er, at formidlingsindsatsen vurderes meget lavt.

### 5.3.2 DANSKE FORHOLD

Forpligtelsen til kønsmainstreaming blev med ligestillingslovens vedtagelse i 2000 fastlagt i § 4.<sup>103</sup> Loven bygger på et omfattende udvalgsarbejde om det fremtidige ligestillingsarbejde og dets organisering.<sup>104</sup>

Efter ligestillingsloven skal alle offentlige myndigheder ”inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning”. Begrebet ligestilling er ikke defineret, men beskrives i lovens formålsbestemmelse nærmere som ”lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd”.<sup>105</sup>

Området for mainstreamingforpligtelsen omfatter hele forvaltningsaktiviteten, det vil sige både personaleadministration i det offentlige, varetagelse af ressortområdet i form af myndighedsudøvelse og præstation af tjenesteydelser.

Indholdet i forpligtelsen er vagt formuleret, idet myndighedens mere konkrete handlepligter ikke fremgår af loven.

Ligestillingsloven indeholder ingen sanktioner for tilsidesættelse af mainstreamingpligten. Ligebehandlingsnævnet er ikke kompetent til at behandle sager om manglende kønsmainstreaming efter § 4.<sup>106</sup>

Den generelle mainstreamingpligt er dog på nogle områder udmøntet i konkrete handlepligter eller muligheder for myndighederne. Et eksempel er alle myndigheders pligt til hvert andet år at udarbejde ligestillingsredegørelser.<sup>107</sup> Et andet eksempel er reglerne om flere kvinder i ledelse i både offentlige og private bestyrelser med videre.<sup>108</sup> De største offentlige og private virksomheder skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, og de skal have en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i øvrige ledelsesniveauer. Endelig skal de redegøre for status vedrørende de opstillede måltal til ressortministeren, som skal indberette til ministeren for børn, ligestilling, integration og sociale forhold.

Der findes også mainstreamingforpligtelser for offentlige myndigheder i den øvrige ligestillingslovgivning. Ligelønsloven og ligebehandlingsloven har en mainstreamingpligt for alle myndigheder inden for lovens område,<sup>109</sup> og ligelønsloven har desuden en pligt for beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren til at redegøre for indsatsen for ligeløn hvert andet år.<sup>110</sup>

De offentlige myndigheders pligt til at kønsmainstreame skal varetages af den enkelte myndighed, mens ministeren for børn, ligestilling, integration og sociale

forhold har en vigtig koordinerende funktion og en pligt til at udarbejde en redegørelse og fastlægge en perspektiv- og handlingsplan for ligestillingen til Folketinget. Formålet er at give Folketinget et kvalificeret grundlag for dets behandling af ligestillingsområdet, både som selvstændigt lovgivningsområde og – på baggrund af ligestillingsvurderinger – som led i behandlingen af alle øvrige lovforslag, der påvirker ligestillingen i Danmark.

Ministeren for børn, ligestilling, integration og sociale forhold fremlagde i 2013 regeringens 'Strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige' for at øge anvendelse af ligestillingsvurdering i det offentliges kerneopgaver.<sup>111</sup> I den forbindelse blev ordet "kønsmainstreaming" erstattet med ordet "ligestillingsvurdering". Det fremgik blandt andet, at evalueringerne af de seneste 10 års indsats for mainstreaming viste, at der har været fremdrift på personaleområdet generelt, men ikke tilstrækkeligt i forhold til lovforslag og kerneopgaver.

De seneste resultater af ligestillingsredegørelser viser samme tendens. Når det for eksempel gælder opgaven med at fastsætte målsætninger for ligestilling i forbindelse med levering af kerneydelser, har 62 procent af de statslige institutioner og 76 procent af kommunerne ikke fastsat sådanne målsætninger.<sup>112</sup> Når det gælder ligestillingsvurdering af lovforslag, har 52 procent af de 50 statslige institutioner, der arbejder med lovforslag, oplyst, at de "af og til", "sjældent" eller "aldrig" har fokus på denne opgave.<sup>113</sup>

Ministeriet har iværksat en række initiativer for at styrke indsatsen. En kortlægning af god praksis og effekter i de nordiske landes arbejde med ligestillingsvurdering af udvalgte kerneydelser indeholder konklusioner og anbefalinger til styrkelse af indsatsen hos statslige og kommunale myndigheder.<sup>114</sup> Endvidere er indberetningsskemaet til ligestillingsredegørelsen 2013 blevet forenklet, og der er udviklet et ligestillingsindeks, som gør det muligt for den enkelte myndighed at sammenligne sig med andre myndigheder. Endelig har ministeriet etableret et netværk af syv kommuner, som skal se på, hvordan de gode eksempler for ligestilling i kommunernes service til borgerne kan udbredes til resten af landet.<sup>115</sup> Netværket skal inddrage viden fra tre forskningsbaserede analyser af velfærdsområderne: Kønsforskelle i hjemmeplejen,<sup>116</sup> Sundhed og trivsel i et kønsperspektiv<sup>117</sup> og Kønsforskelle i beskæftigelsesindsatsen.<sup>118</sup>

Institut for Menneskerettigheder har i en rapport sat fokus på betydningen af relevante kønsopdelte data i ligestillingsarbejdet – med udgangspunkt i kommunernes ansvar som store serviceleverandører og arbejdsgivere.<sup>119</sup> Rapporten belyser en række spørgsmål om, hvor data findes, og hvad de kan

bruges til. Endvidere beskrives og aktiveres Danmarks Statistiks centrale rolle som statistikmyndighed. Instituttets anbefalinger sigter specifikt på at skabe et mere synligt statistisk fokus på kønsligestillingen i Danmarks kommuner ved at styrke produktion og formidling af kønsopdelte data og ligestillingsstatistik.

Den nordiske kortlægning af god praksis peger i den sammenhæng på, at kun få kommunale indsatser prioriterer dokumentation og evaluering. Det anbefales, at der opstilles målsætninger og målbare indikatorer for ligestilling/køn, således at dette sikres i dokumentationen af indsatsens resultater og effekter.<sup>120</sup>

### **5.3.3 ANBEFALINGER**

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen og menneskerettighederne – at Danmark:

- konkretiserer ligestillingslovens mainstreamingforpligtelse ved at fastlægge klare ligestillingsmål, kortlægge ligestillingen på de enkelte ressortområder, tage konkrete initiativer til at forebygge diskrimination og overveje brugen af positive foranstaltninger
- styrker tilsynet med offentlige myndigheders opfyldelse af kønsmainstreamingsforpligtelsen og herunder overvejer at inddrage Rigsrevisionen, statsforvaltningerne og Folketingets Ombudsmand som tilsynsorganer i forhold til offentlige myndigheders overholdelse af lovgivningen
- forpligter Danmarks Statistik til at producere og formidle kønsopdelte data og ligestillingsstatistik i henhold til lov. De nødvendige indikatorer kan udvikles og fastlægges i et samarbejde mellem Danmarks Statistik, kommunerne, Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold, kønsforskere og andre relevante aktører med viden på området.

## **5.4 LIGE ADGANG TIL VARER OG TJENESTEYDELSER FOR BEGGE KØN**

Alle skal – uanset køn – have en lige adgang til at kunne købe varer eller tjenesteydelser og en lige adgang til at kunne bruge offentlig service. Der kan være tale om ganske forskelligartede ydelser. Her kan som eksempler nævnes håndværker-, bank- og forsikringsydelser samt adgang til hoteller og diskoteker. Også adgangen til offentlige ydelser i form af hjemmehjælp, daginstitutioner, skoler, sygehuse og plejehjem, sports- og svømmehaller med videre omfattes af beskyttelsen.

Dette tema sætter fokus på, at mænd og kvinder ikke altid har adgang til varer og tjenesteydelser på lige vilkår i dagens Danmark.

#### **5.4.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE**

Ret til lighed for loven og dermed beskyttelse mod diskrimination er en universel menneskeret. Menneskeretten beskytter mod diskrimination på grund af blandt andet køn, og forbuddet mod kønsdiskrimination er det mest almene, da det omfatter alle kvinder og mænd. FN's Kvindekongvention er det mest målrettede retlige instrument i bekæmpelsen af diskrimination imod kvinder og dermed til fremme af kvinders ligestilling med mænd. Flere af konventionens bestemmelser vedrører kvinders retlige handleevne, men også forhold som positiv særbehandling og afskaffelse af kønsstereotyper er indeholdt i konventionen.

TEU, TEUF og EU-chartret fastslår ligestilling mellem kvinder og mænd og forbud mod kønsdiskrimination som en opgave, en værdi og et grundlæggende princip.<sup>121</sup> Den øvrige EU-regulering på området, typisk i form af direktiver, er nyere, mere omfattende og mere detaljeret end den øvrige menneskeretlige regulering, ligesom EU ofte har været og fortsat er en væsentlig drivkraft bag udviklingen på området, særligt vedrørende forhold på arbejdsmarkedet. EU's ligestillingsdirektiver henviser ofte til Kvindekongventionen i præamblerne, og konventionen kan dermed få betydning for fortolkningen af reglerne.

EU vedtog i 2004 direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.<sup>122</sup> Direktivet forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn, herunder ringere behandling af kvinder på grund af graviditet og moderskab.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person behandles "ringere" på grund af køn end en anden person i "en tilsvarende situation". Mænd og kvinder kan for eksempel tilbydes forskellige sundhedsydelser, begrundet i de fysiske forskelle imellem dem, fordi der ikke er tale om en tilsvarende situation. Princippet om ligebehandling kræver ikke, at der altid skal leveres faciliteter til mænd og kvinder på et fælles grundlag, så længe der ikke leveres på gunstigere betingelser til medlemmer af det ene køn. Indirekte forskelsbehandling foreligger, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse eller praksis vil stille personer af det ene køn særligt ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn.

Direktivet udelukker ikke forskelsbehandling, der er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Direktivteksten beskriver nærmere, hvad der kan betragtes som legitime formål, og nævner eksempelvis beskyttelsen af ofre for kønsrelateret vold, hensynet til

privatlivets fred og blufærdigheden samt tilrettelæggelsen af sportsaktiviteter. Positiv særbehandling er også tilladt for at forebygge eller kompensere for ulemper på grund af køn.<sup>123</sup>

Direktivet fastsætter kun mindstekrav og berettiger ikke medlemsstaterne til at forringe en allerede eksisterende beskyttelse.<sup>124</sup> Reglerne skal kunne håndhæves af danske myndigheder.<sup>125</sup> Direktivet gælder ikke for medieindhold og reklame for offentlig eller privat undervisning.<sup>126</sup>

Indtil EU-Domstolens afgørelse i 2011 i Test-Achats-sagen tillod direktivet medlemsstaterne at fravige reglen om kønsneutral prisfastsættelse på forsikringsaftaleområdet.<sup>127</sup> Domstolen fastslog imidlertid, at forskellige præmier for mænd og kvinder udelukkende baseret på køn var uforeneligt med princippet om kønsneutral prisfastsættelse i EU's ligestillingslovgivning og med EU-chartret.<sup>128</sup> Afgørelsen betyder, at der ikke må gøres forskel på mænds og kvinders forsikringsprodukter, selv om kvinder for eksempel statistisk set generelt lever længere end mænd, og unge mænd er indblandet i flere ulykker end andre grupper.<sup>129</sup>

#### **5.4.2 DANSKE FORHOLD**

De vigtigste regler på området for varer og tjenesteydelser findes i ligestillingsloven.<sup>130</sup> Loven forbyder kønsdiskrimination, når vi køber varer eller bruger offentlig og privat service, mens gratis ydelser som udgangspunkt ikke er omfattet af loven.<sup>131</sup> Ligestillingsloven går videre end direktivets minimumsregulering og gælder alle samfundsområder, herunder medieindhold, reklame og uddannelse.<sup>132</sup> EU's vare- og tjenesteydelsesdirektiv blev i 2007 indarbejdet i ligestillingsloven.

Reglerne dækker områder, som har helt praktisk betydning i hverdagen. Det vil sige, når vi går til frisør eller bruger fitnesscentre, når vi har brug for en håndværker, advokatbistand eller har behov for finansielle ydelser i form af lån, pension eller forsikring. Forbuddet mod kønsdiskrimination gælder også for offentlige myndigheder i forbindelse med forvaltningen af statslige og kommunale opgaver, men også når offentlige myndigheder leverer tjenesteydelser til borgerne. Der kan være tale om sociale ydelser, lægehjælp og sundhed, daginstitutioner, skoler og sportshaller.<sup>133</sup> Almene boligorganisationers udlejning og anvisning er også omfattet af loven.

Ligebehandlingsnævnet behandler konkrete klagesager på området og har truffet afgørelser på mange områder inden for særligt privat, men også offentlig virksomhed.<sup>134</sup> Nævnet har ikke kompetence til at behandle klager vedrørende lovens regler om kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering, hvorefter alle



offentlige myndigheder har en pligt til at arbejde for ligestilling inden for deres område.<sup>135</sup> Nævnet kan tilkende klager godtgørelser.<sup>136</sup>

Antallet af klagesager er steget jævnt i de år, Ligebehandlingsnævnet har eksisteret. Nævnet modtog i 2012 426 sager svarende til en stigning på 79 sager i forhold til 2011.<sup>137</sup>

### **Kun ”ringere behandling i en tilsvarende situation” er omfattet af lovens forbud**

Ligestillingsloven bestemmer, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.<sup>138</sup> Forskelsbehandling defineres i loven som det forhold, at en person bliver behandlet ringere på grund af sit køn end en anden person i en tilsvarende situation.

Diskriminationsforbuddet forbyder derfor kun ”ringere” – det vil sige mindre gunstig – behandling på grund af køn i situationer, hvor kønnene er i samme situation. En forskellig behandling af de to køn, der tager hensyn til for eksempel de fysiske forskelle mellem mænd og kvinder, ikke er ulovlig, fordi de ikke er i ”en tilsvarende situation”. Det er vigtigt at fremhæve, at der ikke er noget krav om, at en ydelse til mænd og kvinder altid skal leveres på et fælles grundlag. Afgørende er, at der ikke må leveres ydelser på mindre gunstige vilkår og betingelser til medlemmer af det andet køn alene på grund af køn.<sup>139</sup> Forbuddet mod forskelsbehandling gælder derimod ikke, hvis en forskelsbehandling er begrundet i saglige og objektive forhold, som ikke er begrundet i køn.<sup>140</sup>

Flere forhold vil derfor falde uden for lovens område, allerede fordi de ikke er udtryk for ”ringere behandling”, eller fordi de pågældende mænd og kvinder ikke befinder sig i ”en tilsvarende situation”.

Ydelser kan som følge heraf lovligt differentieres ud fra de fysiske forskelle mellem mænd og kvinder. Sundhedsydelser kan målrettes det biologiske køn, og – på arbejdsmarkedet – kan udformningen af arbejdsuniformer til de to køn være forskellig. Der må også gerne være en prisforskel på ydelser til mænd og kvinder, hvis prisforskellen reelt er begrundet i højere eller lavere omkostninger ved behandlingen af det ene køn og dermed begrundet i saglige og objektive forhold.

Ligebehandlingsnævnet har afgjort, at der ikke skete forskelsbehandling i en sag om et diskoteks udlevering af gratis goodiebags til kvinder. Gaven var et magasin, men da også mænd fik udleveret et gratis magasin, blev de ikke behandlet ringere.<sup>141</sup> I en anden sag kunne et diskotek lovligt afholde separate julefrokostarrangementer for henholdsvis kun mænd eller kvinder. Prisen for at

deltage var ens for begge køn, og indholdet i de to julefrokoster var stort set det samme.<sup>142</sup> Det var heller ikke ulovligt, at en bar tilbød billigere entre til kvindelige gæster med venindekort, da mandlige gæster kunne få et vennekort med tilsvarende fordele.<sup>143</sup>

Norge har også en ligestillingslov, som baserer sig på vare- og tjenesteydelsesdirektivet. Det norske Ligestillings- og diskrimineringsombud har behandlet en klage, hvor en mand klagede over, at nogle træningscentre var forbeholdt kvinder. Ombudet fastslog, at der som udgangspunkt er tale om diskrimination, når mænd nægtes adgang til bestemte lokaliteter, her træningslokaler. Der var imidlertid etableret et tilsvarende tilbud til mænd, hvor de kunne vælge at træne med mænd i lokaler, som kvinder ikke havde adgang til. Selv om tilbuddene vedrørte forskellige lokaler, og træningstilbuddene var særligt rettede mod henholdsvis kvinder og mænd, fandt ombuddet, at mænd ikke var stillet dårligere end kvinder, fordi der forelå et tilsvarende træningstilbud til mænd.<sup>144</sup> Hvis fitnesscentret for mænd lukkes på grund af manglende medlemstilgang – og dermed dårlig forretningsmæssig økonomi – og fitnesscentre for kvinder vinder udbredelse som følge af massiv efterspørgsel, må det antages at rejse en ny situation i forhold til, om der foreligger forskelsbehandling, da der i så fald ikke vil eksistere et tilsvarende tilbud for henholdsvis mænd eller kvinder.

Ligestillingsloven indeholder to vigtige hovedundtagelsesområder fra forbuddet vedrørende forskelsbehandling, nemlig ”lovlig forskelsbehandling” og ”positiv særbehandling”.

Det er tilladt at forskelsbehandle mænd og kvinder, hvis forskelsbehandlingen er begrundet i et ”legitimt mål”, og ”midlerne” til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige, det vil sige ”proportionale”, også kaldet lovlig eller legitim forskelsbehandling.<sup>145</sup>

Det er også – under nærmere bestemte forhold – tilladt at behandle det ene køn ringere end det andet køn, hvis det sker for at fremme ligestillingen ved brug af ”positive særforanstaltninger”, også kaldet positiv særbehandling.<sup>146</sup> Positiv særbehandling er tilladt som midlertidig foranstaltning og skal ophøre, når der er opnået den ønskede ligestilling på området.<sup>147</sup>

Grænsen mellem forhold, som må anses for at falde helt uden for loven, de tilfælde, som skal anses for lovlig forskelsbehandling, og de tilfælde, hvor ligestillingen kan fremmes ved særlige tiltag, er ikke skarp og rejser vanskelige afgrænsningsspørgsmål.<sup>148</sup> Afgrænsningerne rejser også udfordringer på EU-

plan, da vare- og tjenesteydelsesdirektivet fortolkes og anvendes forskelligt i EU-landene.

### **Lovlig forskelsbehandling**

Forskelsbehandling kan være lovlig, hvis den er begrundet i et legitimt mål, forudsat midlerne til at opfylde det lovlige formål er hensigtsmæssige og nødvendige. For ikke at udhule diskriminationsbeskyttelsen bør bestemmelsen ifølge lovens bemærkninger fortolkes snævert.<sup>149</sup>

Direktivteksten beskriver nærmere, hvad der kan betragtes som legitime formål.<sup>150</sup> Et legitimt formål kan være beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold (i tilfælde som oprettelse af kvindekrisecentre), hensyn til privatlivets fred og blufærdigheden (i tilfælde som indlogering hos en person i en del af dennes hjem), fremme af ligestilling mellem henholdsvis kvinder og mænds interesser (for eksempel frivillige organisationer, hvor kun det ene køn er repræsenteret), foreningsfrihed (i tilfælde af medlemskab af private klubber, hvor kun det ene køn er repræsenteret) og tilrettelæggelse af sportsaktiviteter (for eksempel sportsbegivenheder, som kun det ene køn har adgang til). Enhver begrænsning skal være hensigtsmæssig og nødvendig.

Ligebehandlingsnævnet har i flere afgørelser fundet det lovligt at forskelsbehandle mænd og kvinder:

Et rejsearrangement til Nepal forbeholdt kvinder under hensyn til privatlivets fred og blufærdigheden,<sup>151</sup> en restauratørs afvisning af en ammende kvinde fra sin restaurant kunne ske under hensyn til andre kunders blufærdighed,<sup>152</sup> en konference, hvor deltagerne – cirka 95 procent var mænd – gratis kunne invitere en ledsager med af det modsatte køn,<sup>153</sup> oprettelse af et fitnesscenter – kun for kvinder – under hensyn til blufærdigheden og tilrettelæggelsen af sportsaktiviteter.<sup>154</sup>

En erhvervsdrivende må gerne vælge at tilbyde tjenesteydelser, som udelukkende eller i det væsentlige er målrettet det ene køn. En herrefrisør har for eksempel ikke pligt til også at tilbyde at klippe kvinder. Ligebehandlingsnævnet har således fundet, at der er tale om forskelsbehandling på grund af køn, når en behandling kun tilbydes til mænd, men at ”denne forskelsbehandling er begrundet i et legitimt formål som følge af saglige og objektive forhold, idet salonen er specialiseret i at udføre frisørbehandlinger af mænd.”<sup>155</sup>

Omvendt har nævnet ikke fundet det sagligt begrundet, når frisørpriser som kriterium alene henviser til kønnet og ikke til behandlingens karakter og omfang

som afgørende for prisen. Ved at fastsætte priserne alene ud fra kønnet vil en kvinde skulle betale en højere ydelse for en klipning end en mand, uanset om ydelsen svarer til den ydelse, en mand ville modtage til en lavere pris.<sup>156</sup> Nævnet har heller ikke fundet det sagligt begrundet at tage højere priser for fri bar for mænd end kvinder, med henvisning til at mænd indtager større mængder alkohol end kvinder, eller at Sundhedsstyrelsens anbefalinger for indtagelse af alkohol er lavere for kvinder end for mænd.<sup>157</sup>

Det er kun få af Ligebehandlingsnævnets afgørelser på området for varer og tjenesteydelser, som er blevet indbragt for domstolene.

En af nævnets afgørelser har været indbragt for Højesteret. Sagen vedrørte en teletjenestes formidling af telefonkontakt primært mellem mænd og kvinder. Tjenesten var tilrettelagt ved, at der kunne ringes på et betalingsnummer eller et gratisnummer. Personer, som ringede på betalingsnummeret, kunne kun komme i kontakt med personer, som ringede på gratisnummeret; og omvendt. Stort set alle kvinder benyttede gratisnummeret og langt de fleste mænd betalingsnummeret, fordi mænd, der ønskede kontakt med kvinder, var nødt til at benytte betalingsnummeret, mens kvinder, der ønskede kontakt med mænd, kunne benytte gratisnummeret. Højesteret fandt, at der forelå forskelsbehandling på grund af køn, da der blev opkrævet forskellige takster hos mænd og kvinder for den samme ydelse. Selskabet havde anført, at det af hensyn til sin indtjening var nødsaget til at opretholde ordningen med opringning på enten et betalingsnummer eller et gratisnummer. Højesteret fandt ikke, at dette var et legitimt formål, der kunne begrunde forskelsbehandlingen – ligesom der heller ikke i øvrigt var anført et legitimt formål som begrundelse for forskelsbehandlingen – og fastslog ulovlig forskelsbehandling.<sup>158</sup>

Ligebehandlingsnævnets afgørelser vedrørende forbud mod Bella Sky Hotels særlige kvindeetage og forbud mod forskellige frisørpriser, alene begrundet i køn, har været debatteret og kritiseret i medierne. Der har også fra juridisk side været rejst kritik af den måde, som lovgivningen fortolkes på. Kritikken går blandt andet på, at Ligebehandlingsnævnet og domstolene reelt har en bredere skønsmargin, end den de nu anvender, når de skal vurdere om en forskelsbehandling er retfærdiggjort af saglige grunde – og dermed har et legitimt formål – og det herunder skal vurderes, om midlerne til at nå formålet ikke går ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt.<sup>159</sup>

Virksomheder har en tilsvarende skønsmargin på området. På arbejdsmarkedsområdet fandt Højesteret det sagligt begrundet, at en virksomhed krævede, at ansatte under hensyn til arbejdsopgaverne talte flydende og fejlfrit dansk.<sup>160</sup>

Bella Sky-sagen vedrørte hotellets indretning af en særlig kvindeetage, Bella Donna, hvortil mænd ikke havde adgang. Indretningen skete blandt andet ud fra sikkerhedsmæssige hensyn til kvinderne. Hotellet havde oplyst, at det var villigt til at indrette nogle herreværelser på samme vilkår som kvindeværelserne, hvis der fra de mandlige kunders side måtte være et tilsvarende ønske om at kunne fravælge kvinders nærvær.

Ligebehandlingsnævnets flertal afgjorde, at der var tale om ulovlig forskelsbehandling.<sup>161</sup> Nævnet lagde vægt på, at indretningens sikkerhedsmæssige hensyn ikke umiddelbart kunne anses for at forfølge et legitimt mål, herunder beskyttelsen af ofre for kønsrelateret vold, hensynet til privatlivets fred eller blufærdigheden. Derfor var der ikke tale om lovlig forskelsbehandling. Der var heller ikke tale om lovlig positiv særbehandling. Hotellet havde ikke indgivet ansøgning om dispensation fra ligestillingslovens regler, og initiativet var ikke omfattet af de tilfælde, hvor der uden dispensation kan iværksættes positive særforanstaltninger.

Et medlem af Ligebehandlingsnævnet var uenigt i vurderingen og fandt, at det måtte være et lovligt kommercielt formål at stille 20 ud af 814 værelser på en særlig kvindeetage til rådighed alene for kvindelige kunder. Medlemmet fandt videre, at en begrænsning af risikoen for kønsrelateret chikane, hvor hovedparten af ofrene er kvinder, må anses for at være et lovligt formål. Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder kræver ikke, at der altid skal leveres faciliteter til mænd og kvinder på et fælles grundlag, så længe de ikke leveres på gunstigere betingelser til medlemmer af det ene køn. Da mænd og kvinder havde adgang til at kunne leje værelser af samme kvalitet til samme pris, frifandt medlemmet hotellet.

Flertallet af landsrettens dommere var enige med Ligebehandlingsnævnets flertal. Alle tre dommere fandt, at hotellets forbud mod mænd på Bella Donna-etagen ikke var begrundet i et lovligt mål. Forbuddet kunne ikke anses for at være nødvendigt for at varetage hensyn til blufærdigheden eller privatlivets fred eller for at imødekomme reelt påviste problemer i forhold til kvinders sikkerhed i relation til vold eller sexchikane. To af landsrettens tre dommere fandt, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at en mand på grund af køn vil blive behandlet ringere end en kvinde i en tilsvarende situation, nemlig hvis alle værelser på hotellets øvrige etager med tilsvarende udsigt som på 17. etage var optaget, og der samtidig var ledige værelser på Bella Donna-etagen. Disse dommere fandt, at der var tale om ulovlig forskelsbehandling. Én landsdommer fandt, at ordlyden af direktivet "treated less favourably" ("behandles ringere") må forudsætte forhold af en vis

væsentlighed og ikke af helt underordnet betydning og ville derfor frifinde hotellet.<sup>162</sup>

Landsretten afsagde i november 2014 dom i frisørsagen. Der var tale om to forskellige sager, som blev behandlet samlet.

Landsretten fandt, at skiltningen med særlige vejledende priser for dameklip og herreklip gav anledning til en formodning om, at der blev udøvet direkte forskelsbehandling på grund af køn. Frisørvirksomheden havde imidlertid ført bevis for, at betegnelserne generelt blev anvendt i branchen til at betegne to forskellige ydelser, hvor dameklip gennemsnitligt var mere tidskrævende end herreklip. Da der var tale om forskellige ydelser, og prisforskellen ifølge prislisterne ikke var uforholdsmæssig, var forskelsbehandlingen ikke i strid med ligestillingslovens § 2.<sup>163</sup>

Landsretten fandt heller ikke, at det forhold, at to indholdsmæssigt forskellige ydelser – ud fra en historisk begrundet tradition – benævnes og identificeres ved en henvisning til den typiske brugers køn, udgør kønsdiskrimination. Betegnelserne ”dameklip” og ”herreklip” udgjorde derfor ikke kønsdiskrimination. Flertallet fandt dog, at der ville foreligge kønsdiskrimination, hvis en kvinde var blevet nægtet en herreklip under henvisning til, at ydelsen ikke udbydes til kvinder. Da kunderne ikke havde henvendt sig i de respektive frisørsaloner og dermed ikke var blevet nægtet en herreklip, blev frisørvirksomhederne frifundet. Mindretallet fandt, at prisskiltningen med særlige priser for de to køn skaber en formodning for, at en kvinde ikke kan vælge den billigere herreklip, og at mænd ikke betaler samme højere pris for en teknisk set mere kompliceret klipning. Frisørvirksomhederne skulle derfor afkræfte formodningen for forskelsbehandling og bevise, at en kvinde, som bad om en ”herreklip”, også kunne få denne billigere ydelse. Mindretallet fandt, at den ene frisørvirksomhed havde ført bevis for, at der ikke blev forskelsbehandlet, mens dette ikke var tilfældet for den anden frisørvirksomhed, som derfor blev dømt for ulovlig forskelsbehandling.

Der blev i foråret 2014 fremsat et beslutningsforslag i Folketinget om at indføre en bagatelgrænse for klager til Ligebehandlingsnævnet.<sup>164</sup> Der har efterfølgende fra flere partier i Folketinget været udtrykt ønske om at begrænse antallet af sager, som kan behandles i Ligebehandlingsnævnet.<sup>165</sup> I marts 2015 blev der indgået en bred politisk aftale om at målrette klageadgangen til Ligebehandlingsnævnet. Nævnet vil fortsat behandle klager fra personer med en individuel, aktuel og konkret interesse heri. Herudover kan nævnet alene behandle sager af principiel karakter eller almindelig offentlig interesse indbragt af Institut for Menneskerettigheder. Samtidigt er der enighed om, at der af

ressourcemæssige årsager skal indføres formandsafgørelser i sager, hvor der er etableret en fast praksis.<sup>166</sup>

### **Positiv særbehandling**

Den enkelte fagminister kan på sit område – uanset det generelle forbud mod forskelsbehandling på grund af køn – tillade særlige (positive) foranstaltninger til fremme af ligestilling, når formålet er at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.<sup>167</sup> Positive særforanstaltninger tillades som ”midlertidige” foranstaltninger for at overvinde virkningen af tidligere kønsrollemønstre eller for at lære nye færdigheder. Den positive særbehandling skal derfor ophøre, når den ønskede ligestilling på området er opnået.<sup>168</sup>

Arbejdsgivere, myndigheder og organisationer, der vil fravige ligebehandlingsprincippet, kan derfor søge om tilladelse i det ministerium, som området hører under (fagministeriet) til at iværksætte særlige foranstaltninger for at forebygge eller kompensere for ulemper på grund af køn. Et eksempel på en sådan tilladelse fra fagministeriet er det såkaldte YDUN-program, som er målrettet kvindelige forskere og skal styrke talentudnyttelsen i dansk forskning ved at fremme en mere ligelig kønssammensætning i forskningsmiljøerne i Danmark.<sup>169</sup>

Ligestillingsministeren har endvidere fastsat regler for initiativer, der kan igangsættes som positive særforanstaltninger, uden at der skal indhentes dispensation hos ressortministeren.<sup>170</sup> De fleste tilladte initiativer vedrører arbejdsmarkedet. Arbejdsgivere, myndigheder og organisationer kan efter disse regler iværksætte forsøgs- og udviklingsinitiativer for at tiltrække det underrepræsenterede køn inden for beskæftigelse, uddannelse og ledelse. Initiativerne kan løbe i en periode på indtil to år. Forudsætningen er, at det ene køn er repræsenteret med 25 procent eller derunder på området, og at det underrepræsenterede køn ikke har en fortrinsstilling ved ansættelse eller optagelse på uddannelse. Det er også tilladt at etablere kursus- eller uddannelsesvirksomhed af op til 6 måneders varighed for det ene køn, hvis formålet er at fremme ligestilling af kvinder og mænd eller fremme kvinders og mænds lige adgang til beskæftigelse, uddannelse og ledelse. Det er tilladt i annoncer at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge ansættelse og kompetencegivende uddannelse med videre, men det skal altid være den bedst kvalificerede, som efterfølgende vælges.

Endelig er det tilladt i private foreninger og inden for offentlig forvaltning at etablere hold og undervisning med videre for det ene køn inden for idræt.<sup>171</sup> Bestemmelsen herfor har været anvendt af Ligebehandlingsnævnet til at tillade særlige åbningstider for kvinder i svømmehaller.<sup>172</sup> EU-retten tillader imidlertid

kun medlemslandene at bruge positiv særbehandling som en midlertidig løsning. De kvinder, som af forskellige årsager – for eksempel blufærdighed eller religion – ønsker at benytte en svømmehal uden at blive set af mænd, har formentlig en mere varig opfattelse af blufærdigheden, som ikke kan "afhjælpes" ved midlertidige foranstaltninger. Derfor forekommer det mere relevant at drøfte forholdet som lovlig forskelsbehandling efter ligestillingslovens § 3 a, som beskrevet ovenfor.<sup>173</sup>

Sådanne sager viser også, at det kan være vanskeligt at vurdere, hvilket af de to undtagelsesområder en konkret sag skal henføres til, og at vurderingen – som i dette tilfælde – kan forudsætte en drøftelse af mere ligestillingspolitisk karakter.

Der er i øvrigt i 2004 – inden vare- og tjenesteydelsesdirektivets implementering – udstedt en vejledning om adgangen til at iværksætte ligestillingsfremmende initiativer uden at skulle søge om dispensation på området.<sup>174</sup>

Positiv særbehandling anvendes ikke særligt ofte. I den beskedne udstrækning det anvendes, er det i forbindelse med uddannelse eller job, og der vil normalt være tale om introduktionshjælp.<sup>175</sup> Ligestillingsministeren har i april 2014 oplyst, at i de indberetninger, ministeriet får gennem ligestillingsredegørelserne, kan det "tælles på én hånd, hvor mange der søger om dispensation".<sup>176</sup> FN's Kvindekomite har i 2009 beklaget den ringe brug af positiv særbehandling og opfordret Danmark til at gøre mere brug af dette instrument.<sup>177</sup> Institut for Menneskerettigheder har i flere høringsvar peget på muligheden af at gøre brug af positive særforanstaltninger.<sup>178</sup>

Det fremgår af en rapport fra det europæiske net af ligebehandlingsorganer, Equinet, at der er en ganske stor forskel på den måde, hvorpå vare- og tjenesteydelsesdirektivet anvendes nationalt.<sup>179</sup> Dette skyldes til dels en forskellig fortolkning af direktivet, og til dels at direktivet er gennemført forskelligt i de enkelte landes lovgivning. Disse forhold medvirker til at gøre retstilstanden på området usikker, både for modtagere og udbydere af varer og tjenesteydelser. Samtidig er der ikke mange domme på området, hverken fra nationale domstole eller EU-Domstolen.

Som eksempler på den forskellige nationale fortolkning nævnes blandt andet, at det i Tyskland er lovligt at tiltrække det ene køn til restauranter, barer og klubber med særlige initiativer, modsat den danske praksis på området. Det er også lovligt at have forskellige priser for brug af datingtjenester for mænd og kvinder, idet det anses for at være et legitimt formål, at mandlige brugere har en interesse i, at kvindelige brugere kan bruge tjenesterne uden at skulle betale – og omvendt.<sup>180</sup>



Equinet identificerer i rapporten flere områder, hvor der er behov for forbedringer. Equinet efterlyser herunder en autoritativ fortolkning af direktivet, særligt artikel 4 (5) og præambelens betragtninger 16 og 17 om lovlig forskelsbehandling. Equinet nævner også, at det kan være vanskeligt for udbydere af varer og tjenesteydelser at forudse, om nye forretningsinitiativer risikerer at komme i konflikt med reglerne. Eksempelvis er det indtil videre uafklaret, om mere kommercielle eller økonomiske formål er lovlige, såsom at forskellige priser for mænd og kvinder er nødvendige for at sikre indtjening på et givet forretningsområde.

Medlemsstaterne er forpligtet til at meddele Kommissionen alle tilgængelige oplysninger om gennemførelsen af direktivet. Herefter udarbejder Kommissionen en sammenfattende rapport og vedlægger – om nødvendigt – sine forslag til ændringer af direktivet.<sup>181</sup> Kommissionens rapport på området var ventet dette efterår, men er – som følge af indsættelsen af den nye Kommission – udskudt til foråret 2015.

Professor, dr.jur. Ruth Nielsen har udarbejdet en juridisk analyse af ligestillingslovens forbud mod kønsdiskrimination på området for varer og tjenesteydelser for Institut for Menneskerettigheder.<sup>182</sup> Analysen gennemgår den retlige regulering på området og indeholder en gennemgang af praksis fra Ligebehandlingsnævnet fra nævnets oprettelse i januar 2009 til oktober 2012. Afgørelserne viser, at det mest er mænd, som klager over diskrimination på området varer og tjenesteydelser, og at næsten alle sagerne drejer sig om direkte diskrimination. Analysen viser også, at undtagelsen i ligestillingslovens § 3 a om lovlig forskelsbehandling ofte anvendes af nævnet. Området står derved i modsætning til sager på arbejdsmarkedet, hvor flest kvinder klager, hvor en stor del af sagerne vedrører indirekte diskrimination, og hvor undtagelsen om lovlig forskelsbehandling næsten aldrig bruges. Rapporten afsluttes med flere anbefalinger på området, herunder at Danmark forlader terminologien ”forskelsbehandling” til fordel for ”diskrimination”, at sammenhængen mellem pligten til at kønsmainstreame (ligestillingsvurdere) og forbuddet mod forskelsbehandling styrkes ved aktiv brug af mainstreaming-forpligtelsen, at de positive pligter i mainstreaming-forpligtelsen konkretiseres, for eksempel ved brugen af kønsrelaterede måltal, og at Danmark samler de spredte love om ligestilling i en generel ligestillingslov.<sup>183</sup>

### **5.4.3 ANBEFALINGER**

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen og menneskerettighederne – at Danmark:

- opdaterer bekendtgørelser og vejledninger fra Ligestillingsministeriet og øvrige relevante ressortministerier så det fremgår, hvornår det er lovligt at forskelsbehandle, enten ud fra et lovligt formål eller som positiv særbehandling.

### **5.5 FORÆLDRE, BØRN OG LIGESTILLING**

Dette tema sætter fokus på, at selv om begge forældre – i udgangspunktet – har ret til at fungere som ligeværdige omsorgspersoner for børnene, er der fortsat hindringer for en formel og reel ligestilling af forældrene.

Udfordringerne viser sig i flere situationer: i offentlige myndigheders kommunikation med forældre, i tildelingen af ydelser vedrørende barnet, i forbindelse med adgang til og brug af orlov, herunder forældre- og barselsorlov, og i de – stigende – antal tilfælde, hvor familierne bryder op, og der skal opnås enighed om forældremyndighed, bopæl og samvær. I det følgende anvendes betegnelserne far og mor, men udfordringerne vedrører tilsvarende medforældre af samme køn.

Uanset intentionen om i størst muligt omfang at søge at ligestille forældre er det vigtigt at understrege, at alle beslutninger vedrørende børn skal tages ud fra, hvad der er til barnets bedste.<sup>184</sup> Dette hensyn er særlig vigtigt at betone i konfliktsager mellem forældrene, hvor ”barnets bedste” altid skal være første prioritet uanset hensyn til mødre og fædres krav på ligebehandling. I et ligestillingsperspektiv er det imidlertid vigtigt at sikre, at begge forældre møder en tidssvarende lovgivning og administrativ praksis, som tilgodeser begge forældre – uanset køn – som ligeværdige omsorgspersoner i familien.

#### **5.5.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE**

EMRK artikel 8 fastslår retten til respekt for privat- og familieliv. Samtidig er den enkelte beskyttet mod diskrimination efter artikel 14. Diskriminationsforbuddet er accessorisk, og det betyder, at forbuddet kun anvendes i tilknytning til de rettigheder, konventionen i øvrigt beskytter, herunder EMRK artikel 8.

Børnekonventionen fastslår, at alle beslutninger vedrørende børn skal tages ud fra, hvad der er til barnets bedste. Dette gælder alle foranstaltninger vedrørende børn, hvad enten disse udøves af offentlige eller private institutioner for social velfærd, domstole, forvaltningsmyndigheder eller lovgivende organer.<sup>185</sup> Sikringen af barnets rettigheder efter konventionen skal ske uden hensyn til

barnets eller dets forældres eller værges race, hudfarve, køn, sprog, religion, politiske eller anden anskuelse, national, etnisk eller social oprindelse, formueforhold, handicap, fødsel eller anden stilling.<sup>186</sup>

Det følger af konventionen, at alle børn har ret til regelmæssig og personlig kontakt med begge deres forældre, undtagen hvis det strider imod barnets bedste. I behandlingen af sager, hvor der skal træffes afgørelse om barnets adskillelse fra dets forældre eller en af forældrene, for eksempel hvor forældrene lever adskilt, skal alle interesserede parter have mulighed for at deltage i sagsbehandlingen og fremføre deres synspunkter.<sup>187</sup> Når et barn lever adskilt fra en eller begge dets forældre, skal barnets ret til at opretholde regelmæssig personlig forbindelse og direkte kontakt med begge forældre respekteres, undtagen hvis det strider mod barnets bedste.

EMD har fundet, at der forelå et indgreb i farens ret til familieliv, i en sag, hvor faren ikke kunne få samvær med sit barn, født uden for ægteskab, mod morens protest. Domstolen fandt imidlertid, at indgrebet havde hjemmel i lov og forfulgte det lovlige formål at beskytte barnets helbred, moral, rettigheder og frihed. Indgrebet fandtes at være "nødvendigt i et demokratisk samfund" og dermed omfattet af staternes skønsmargin, idet der skulle foretages en afvejning af henholdsvis barnets og forældres interesse. Det var op til den enkelte nationale domstol at vurdere, om der var behov for at indhente materiale, herunder psykolograpporter. Derimod fandt flertallet af dommerne, at der var tale om en krænkelse af EMRK artikel 14 sammenholdt med EMRK artikel 8, idet der skal foreligge tungtvejende grunde, førend der kan forskelsbehandles på baggrund af fødsel i eller uden for ægteskab.<sup>188</sup>

EU-chartret beskytter retten til familieliv og indeholder et diskriminationsforbud, i det væsentlige svarende til EMRK.<sup>189</sup> EU-chartret indeholder – i lighed med Børnekonventionen – en bestemmelse om, at barnets bedste skal komme i første række i alle handlinger vedrørende børn, og at ethvert barn har ret til regelmæssigt at have personlig forbindelse og direkte kontakt med begge sine forældre, medmindre dette er i modstrid med barnets interesser. EU-chartret vedrører efter artikel 51 kun medlemsstaterne, når de gennemfører EU-retten.

### **5.5.2 DANSKE FORHOLD**

I Danmark betragtes og fungerer begge forældre i almindelighed som ligeværdige omsorgspersoner for børnene. Offentlige myndigheder har en forpligtelse – også kaldet kønsmainstreaming – til i offentlig planlægning og forvaltning at arbejde for ligestilling.<sup>190</sup> Det betyder på familieområdet, at forældre skal behandles som ligestillede i forhold, som vedrører barnet.

I alle forhold, som vedrører børn, skal beslutninger vedrørende barnet tages ud fra, hvad der er bedst for barnet.<sup>191</sup>

Tal fra Danmarks Statistik viser, at antallet af enlige forsørgere er steget i perioden 2000-2014. Antallet af enlige mandlige forsørgere er steget med 55 procent, mens gruppen af enlige kvindelige forsørgere er steget med 27 procent. Der er fortsat en betydelig overvægt af enlige mødre med hjemmeboende børn, nemlig 4,5 gange så mange end enlige fædre med hjemmeboende børn.<sup>192</sup>

Udfordringerne vedrørende en formel og reel ligestilling af forældrene viser sig på flere områder, selv om der sker løbende justeringer på området. Indtil sommeren 2013 blev det såkaldte barselsbrev, som informerer om rettigheder i forbindelse med barsel, kun sendt til moren. Det udsendes nu også til kommende fædre.

Flere afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet viser, at forældre ikke altid ligestilles. Nævnet har fastslået ulovlig forskelsbehandling i en sag, hvor en kommune sendte afgørelsen om friplads til moren, selv om det var faren, som havde ansøgt.<sup>193</sup> Det er også anset for ulovlig forskelsbehandling, at det – som udgangspunkt – kun var moren, som kunne registreres som ansøger i et digitalt pladsanvisningssystem.<sup>194</sup> Ligebehandlingsnævnet har endvidere fundet, at der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn, når kommuner – i forbindelse med indskrivning i skole – rutinemæssigt sender orienteringsbrevet og indskrivningsbrevet til barnets mor, selv om forældrene bor sammen og har fælles forældremyndighed. Nævnet bemærkede i afgørelsen, at det havde noteret sig, at ordningen er teknisk begrundet, og at der arbejdes på at finde en løsning på problemet.<sup>195</sup> Omvendt fandt nævnet ikke bevis for, at der var sket forskelsbehandling på grund af køn i en sag, hvor en far klagede over en afgørelse, hvorefter hans datter ikke fik midlertidig bopæl hos ham.<sup>196</sup> Nævnet fandt heller ikke, at der var sket usaglig forskelsbehandling i en afgørelse om indhentelse af oplysninger til brug for fastsættelse af børnebidrag.<sup>197</sup>

Offentlige ydelser, som for eksempel børne- og ungeydelse, udbetales som udgangspunkt til barnets mor.<sup>198</sup> Ligebehandlingsnævnet har afvist at behandle dette spørgsmål under henvisning til, at ydelsen er lovbestemt, og at den danske lovgivningsmagt er enekompetent på området.<sup>199</sup> Nævnet har i forlængelse heraf afvist at behandle en sag, hvor en far klagede over ikke at kunne få oplysning om udbetaling af børne- og ungeydelse. Faren kunne ikke få oplysning om udbetaling af børne- og ungeydelsen, fordi han ikke kunne anses som part, selv om ydelsen vedrørte fællesbørn, og ydelsen blev sat ind på hans og morens fælleskonto.<sup>200</sup>

I forbindelse med alvorlige familiebegivenheder, herunder ved et spædbarns død, er der ganske stor forskel på de muligheder, forældrene har for at modtage orlov. Moren har ret til fravær i 14 uger efter barnets død, mens faren har ret til 14 dages orlov.<sup>201</sup> Fædre har ifølge barselloven ikke mulighed for at forlænge deres fædreorlov i forbindelse med barnets indlæggelse ved sygdom.<sup>202</sup>

Institut for Menneskerettigheder har i 2012 screenet den offentlige administrative praksis i relation til forælderroller på udvalgte områder for at identificere muligheder for ligestilling i forælderrollen med særligt fokus på fædre. Rapporten er udarbejdet for Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold og viser blandt andet, at administrativ praksis er bundet op på en traditionel vanetænkning af kønsroller.<sup>203</sup>

Ministeriet har herudover i sin ligestillingsredegørelse/Perspektiv- og Handlingsplan for 2014 anført, at ministeriet vil se på, hvordan myndigheder kommunikerer med henholdsvis fædre og mødre om børn for eksempel i forhold til opskrivning til daginstitutioner samt se på forældrenes adgang til oplysninger om barnet.<sup>204</sup> Ministeriet vil blandt andet se på, hvordan myndigheder kommunikerer med henholdsvis fædre og mødre om børn for eksempel i forhold til opskrivning til daginstitutioner og forældres adgang til oplysninger om barnet.

### **Forældreorlov**

I Danmark har moren ret til fire ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselorlov efter fødslen. Fædre har ret til to ugers fædreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen. Herefter har hver af forældrene ret til 32 ugers forældreorlov. Forældreparret kan tilsammen for denne periode højst modtage, hvad der svarer til den maksimale dagpengesats i 32 uger.

De seneste tal fra Danmarks Statistik viser, at fædres andel af den samlede barselorlovsperiode i 2012 steg lidt, men selv i relation til par, hvor begge holdt orlov, stod moren for 88 procent af det samlede antal barselsdage.<sup>205</sup>

I regeringsgrundlaget 2011, "Et Danmark der står sammen", blev fremlagt flere ligestillingsinitiativer, herunder at regeringen ville øremærke op til tre måneder af den betalte barselsperiode – reelt forældreorlovsperioden – til faren. Til brug for regeringens overvejelser blev der udarbejdet to rapporter på området.<sup>206</sup> Initiativet blev forladt i september 2013, men regeringen har tilkendegivet et fortsat klart ønske om en mere ligelig fordeling af barselsperioden.

Flere undersøgelser viser, at et tidligt ansvar for barnet fra begge forældres side er meget vigtigt for hele familiens trivsel.<sup>207</sup> Herved styrkes barnets adgang og tillid til både far og mor helt grundlæggende. Undersøgelser på området viser

også, at når faren tager orlov, mindskes konflikterne i hjemmet, selv om det ikke har nogen betydning for sandsynligheden for skilsmisse med videre. Et tidligt tillidsforhold mellem far og barn får betydning også senere i livet og vil kunne medvirke til et ændret mønster på familieområdet. I mere kritiske situationer rammer en skæv fordeling af omsorg for barnet ofte mændene. Det kan være i forbindelse med opløsning af familien og dermed i situationer, som vedrører samvær og forældremyndighed. Her vil farens situation kunne blive styrket ved, at han får en større andel af forældreorlovsperioden.

Når man ser på, hvad der er udslagsgivende for, om fædre tager orlov og i bekræftende fald længden af barselsperioden, er der tale om flere faktorer. Flere danske undersøgelser af holdninger til barsel viser, at størstedelen af fædre ville tage mere orlov, hvis loven øremærkede en del af barselsperioden til dem. Danske erfaringer med øremærkning viser også en effekt. I 1998 fik danske fædre øremærket to uger af den samlede barselsorlov, samtidig med at den blev forlænget til 26 uger. I denne periode steg andelen af fædre på orlov i uge 25 og 26 fra 7 procent til 21 procent, det vil sige en tredobling.<sup>208</sup>

Flere undersøgelser viser også, at en del fædre er i tvivl om deres faktiske rettigheder i forbindelse med orlov.<sup>209</sup> Samtidig viser regeringsudvalgets rapport, at fædre for en pæn dels vedkommende allerede nu har mulighed for at tage forældreorlov i en kortere eller længere periode med fuld løn.

Ligestillingsudvalget har efterlyst tal for, hvor mange fædre som siden 2007 har ønsket fastsat konkret samvær for at kunne afholde barsels- og forældreorlov og for den tid, det har taget at behandle sagerne. Disse sager udspringer af uenighed mellem forældrene, med hensyn til hvordan barselsorloven skal fordeles. Ligestillingsministeren har oplyst, at der ikke er tal på, hvor mange fædre som årligt søger om at få lov til at afholde barsels- og forældreorlov. Der er heller ikke tal for, hvor lang behandlingstiden er. Der skønnes kun at være få sager årligt, og sagsbehandlingstiderne skønnes at være den samme som for øvrige samværssager.<sup>210</sup>

Institut for Menneskerettigheder har i en analyse fra september 2014 vurderet, at en form for øremærkning af orlov til fædre vil kunne medvirke til en større ligestilling i familien og på arbejdsmarkedet.<sup>211</sup>

### **Samvær**

Skilsmisseantallet i Danmark er i betydelig stigning. Tallene er steget fra knap 15.000 årlige skilsmisser i 2009 til knap 19.000 i 2013.<sup>212</sup> Mange af disse sager involverer også børn og rejser spørgsmål i forhold til barnets fremtidige forhold

til forældrene. Det gælder også i situationer, hvor samboende ugifte beslutter at gå hvert til sit, og hvor der er fællesbørn.

Hvis forældrene ikke kan blive enige om forældremyndigheden, hvor barnet skal bo, og hvor meget samvær der skal være med den forælder, som ikke har barnet boende, indledes sagen i Statsforvaltningen. Kan der ikke opnås enighed i Statsforvaltningen om forældremyndighed og bopæl, videresendes sagen til afgørelse ved domstolene. Samværsafgørelser træffes af Statsforvaltningen med klageadgang til Ankestyrelsens familieretsafdeling.<sup>213</sup> I dette tema vil der være et særligt fokus på de afgørelser, som træffes vedrørende samvær.

I sommeren 2013 blev de tidligere fem regionale statsforvaltninger sammenlagt til én landsdækkende statsforvaltning.<sup>214</sup> Reformen har betydet længere sagsbehandlingstider, blandt andet i samværsagerne. Rigsrevisionen har udarbejdet en beretning om reformens betydning for sagsbehandlingstiderne, herunder på familieområdet. I beretningen konstateres det, at reformen allerede nu har haft og fremover vil få væsentligt negative konsekvenser for borgerne, særligt på grund af stærkt stigende sagsbehandlingstider i klagesagerne. Rigsrevisionen udtaler, at det ikke er tilfredsstillende.<sup>215</sup>

Sagsbehandlingstiden for samværsager er aktuelt 12 uger, men der er store variationer afhængigt af den enkelte sag.<sup>216</sup> Fra en samværsag begynder ved Statsforvaltningen, kan der ofte gå flere måneder, inden der kan træffes en afgørelse. I visse sager går der omkring et år. Det drejer sig blandt andet om sager, hvor der skal gennemføres børnesagkyndige undersøgelser. En børnesagkyndig undersøgelse omfatter flere samtaler med forældrene, samtale med barnet og observation af barnet sammen med forældrene.

I den periode en sag om samvær behandles i Statsforvaltningen, kan der være en risiko for, at barnet mister sin tilknytning til den ene af forældrene. I forbindelse med ændringen af forældreansvarsloven i 2012 blev alle afgørelser på samværsområdet henlagt til Statsforvaltningen med klageadgang til Ankestyrelsen. Fra politisk hold blev det besluttet, at der fortsat skulle føres statistik over alle sager, så man kunne følge med i konsekvenserne af den nye lov. Statsforvaltningen har skullet indberette samværsager til først Danmarks Statistik og siden Ankestyrelsen.<sup>217</sup> De seneste to år har Statsforvaltningen imidlertid indberettet så få samværsager til Ankestyrelsen, at det ikke har været muligt at føre statistik på området. Det betyder, at man ikke kan følge med i udviklingen i for eksempel antallet af skilsmissebørn, der ikke skal se den ene af deres forældre. Tal på området indikerer, at det drejer sig om et betydeligt antal forældre, som årligt fratages retten til at se deres børn, anslået mellem 500 og

800.<sup>218</sup> Indberetningssystemet er nu under afvikling og erstattes af Statsforvaltningens eget system.

Strukturen i Statsforvaltningen kritiseres fra flere sider, fordi den myndighed, som træffer afgørelse i sagen, samtidigt forudsættes at kunne rådgive begge parter neutralt under et møde.<sup>219</sup> Undersøgelser viser, at flere forældre, især fædre, føler sig utrygge ved sagsbehandlingen og ikke føler sig tilstrækkeligt hørt. Det fremgår af en undersøgelse foretaget for foreningen Danske Familieadvokater, at knap 40 procent af skilsmisseforældrene klagede over, at sagsbehandlingen tog for lang tid. 30 procent følte sig ikke trygge ved sagsbehandlingen i Statsforvaltningen. For fædres vedkommende viste undersøgelsen, at omkring 40 procent følte sig utrygge ved sagsbehandlingen, ligesom fædre i langt højere grad end mødre var utilfredse med de afgørelser, de modtog fra Statsforvaltningen.<sup>220</sup> Talmaterialet vedrørte knap 300 forældre, som havde fået en sag behandlet i Statsforvaltningen.

En undersøgelse fra november 2013 – også foretaget for Danske Familieadvokater – viser en ganske markant forskel mellem kønnene i situationer med skilsmisse, når det drejer sig om, hvem børnene skal være mest hos.<sup>221</sup> Under 10 procent af fædrene forsøgte at få en ordning, hvor de har mest tid med børnene, omkring 44 procent ønskede en deleordning, og 25 procent ønskede, at børnene skulle være mest hos moren. De tilsvarende tal for mødre viste, at 55 procent forsøgte at få en ordning, hvor de havde børnene mest muligt, omkring en fjerdedel ønskede en deleordning, mens kun 0,4 procent af mødrene ønskede, at børnene skulle være mest hos fædrene. Undersøgelsen viste også, at i omkring 5 procent af sagerne endte børnene med at være mest hos far, mens lidt over halvdelen aftalte en ordning, hvor børnene er mest hos mor. 23 procent af de adspurgte skilsmisseforældre aftalte, at børnene skulle være lige meget hos begge parter.

Der er ikke en specifik adgang til domstolsprøvelse af samværsafgørelser. De kan kun indbringes for domstolene efter grundlovens § 63. En domstolsprøvelse efter grundlovens § 63 indeholder en legalitetsprøvelse, det vil sige en prøvelse af retsgrundlag, myndighedernes kompetence, iagttagelsen af formelle forskrifter, og om afgørelsen er båret af usaglige hensyn. Menneskeretten stiller krav om, at en domstolsprøvelse skal omfatte alle sagens forhold – retlige såvel som faktiske.

Samværsafgørelser, hvor en af forældrene afskæres eller begrænses i sin adgang til samvær med barnet, udgør et indgreb i retten til familieliv. Der er på den baggrund rejst spørgsmål, om domstolsprøvelsen efter grundlovens § 63 i tilstrækkelig grad lever op til EMRK's krav til en national domstolsprøvelse.<sup>222</sup>



Regeringen har i efteråret 2014 fremsat et lovforslag, som har til formål at fremme begge forældres medvirken til, at barnet har kontakt med begge sine forældre. Lovforslaget er målrettet de sager, hvor der udøves chikane fra en forælders side, for eksempel hvor sagsbehandlingen trækkes unødigt i langdrag. Der foreslås indført en række tiltag: mødepligt i Statsforvaltningen; styrkelse af kontakten mellem barnet og samværsforælderen ved fastsættelse af ”midlertidigt kontaktbevarende samvær”; en frist for midlertidige afgørelser om kontaktbevarende samvær; at midlertidige afgørelser om samvær bliver endelige, og at ikke-gennemført samvær automatisk udløser samvær. Endelig tilbydes forældrene yderligere børnesagkyndig rådgivning i de sager, som ender i fogedretterne, med henblik på at undgå, at der skal bruges magt i sager om forældreansvar.<sup>223</sup> Instituttet har afgivet høringsvar i oktober 2014.<sup>224</sup>

### 5.5.3 ANBEFALINGER

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen og menneskerettighederne – at Danmark:

- ligestillingsvurderer lovgivningen og den administrative praksis på børne- og forældreområdet med henblik på at afdække eventuel forskelsbehandling af forældrene
- følger udviklingen i fædres og mødres brug af forældreorloven og genovervejer brugen af politiske initiativer, hvis der ikke sker en større udvikling i retning af ligestilling på området
- tilvejebringer pålidelig statistik på området for samværsager, herunder vedrørende de sager, hvor der gives afslag på samvær med en forælder
- nedsætter en arbejdsgruppe bestående af fagfolk og interesseorganisationer med henblik på, at udvalget kan komme med forslag til at sikre den bedst mulige behandling af familieretlige sager. Arbejdet bør ske med inddragelse af positive erfaringer fra lande, som er sammenlignelige med Danmark.

### 5.6 VOLD I NÆRE RELATIONER

Partnervold var tidligere ofte synonymt med hustruvold, det vil sige vold mod kvinder i hjemmet. Vold i nære relationer er mere omfattende og inkluderer vold, som mænd og kvinder bliver udsat for af en nuværende eller tidligere partner i og uden for hjemmet samt den vold, som børn kan være udsat for og være vidne til i deres hjem.<sup>225</sup>

Vold i nære relationer er fortsat et problem i Danmark. En undersøgelse viser, at cirka 33.000 kvinder og 13.000 mænd i Danmark årligt skønnes at være udsat for fysisk partnervold.<sup>226</sup>

Der henvises i øvrigt til afsnittet om beskyttelse mod overgreb i statusrapportens delrapport om ældre.

#### **5.6.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE**

Menneskerettighederne forpligter blandt andet staterne til at beskytte borgere mod overgreb fra andre.<sup>227</sup> FN's Verdenserklæring fastslår retten til liv, frihed og personlig sikkerhed samt retten til ikke at blive diskrimineret.<sup>228</sup> Disse rettigheder føres videre i ICCPR, som beskytter kvinders og mænds lige ret til livet og frihed fra tortur og umenneskelig behandling.<sup>229</sup> Samme rettigheder beskyttes i EMRK, som dog kun beskytter mod kønsdiskrimination i forbindelse med de rettigheder, som konventionen beskytter.<sup>230</sup>

Menneskeretten stiller dermed krav til staterne om at kriminalisere overgreb i form af for eksempel vold, voldtægt, tvang, frihedsberøvelse eller drab. Det sker typisk i straffelovgivningen. Derudover skal myndighederne sørge for at håndhæve den nationale lovgivning på området gennem effektiv efterforskning og retsforfølgning og ved at gribe ind, hvis der er grund til mistanke om, at et overgreb vil finde sted.<sup>231</sup> Endelig følger det af menneskeretten, at offeret skal have anerkendt den krænkelse, som en forbrydelse har forvoldt. Dermed har Danmark som stat ifølge menneskerettighederne en forpligtelse til at beskytte mod vold i nære relationer. For at varetage denne forpligtelse er forebyggelse, beskyttelse og håndhævelse nødvendig.

Kvindekonventionen har til formål at afskaffe alle former for diskrimination imod kvinder.<sup>232</sup> FN's Kvindekomité har udtalt, at konventionens beskyttelse mod diskrimination blandt andet omfatter vold baseret på køn, herunder handlinger, hvorved kvinder påføres fysisk, mental eller seksuel skade, samt trusler om sådanne handlinger og tvang med videre.<sup>233</sup> Kvindekomitéen og Børnekomitéen har i 2014 afgivet en udtalelse vedrørende kulturelt betingede skikke, som indebærer overgreb over for kvinder og børn.<sup>234</sup> Indgrebene kan vedrøre kvindelig omskæring, tvangsægteskaber, børneægteskaber og æresrelateret vold.

FN's Handicapkonvention fastslår, at staterne har pligt til at forebygge og beskytte personer med handicap mod udnyttelse, vold og misbrug. Konventionen beskytter mod enhver form for overgreb, det vil sige både overgreb begået af myndigheds personer og private personer, som for eksempel familiemedlemmer. Konventionen fremhæver, at børn og kvinder med handicap

er særligt udsatte og derfor har krav på særlig beskyttelse mod overgreb. Danmark har forpligtet sig til ved lovgivning og politikker at sikre, at udnyttelse, vold og misbrug rettet mod personer med handicap opdages, efterforskes eller retsforfølges.<sup>235</sup>

Europarådet har i 2011 vedtaget en konvention om forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet (Istanbulkonventionen). Den er den nyeste og beskyttelsesmæssigt mest vidtgående regionale konvention og kan tiltrædes af alle lande. Konventionen bygger på grundlæggende menneskerettighedsprincipper og har til formål at beskytte kvinder mod alle former for vold, at forebygge, retsforfølge og udrydde vold mod kvinder og vold i hjemmet.<sup>236</sup> Konventionens kerneområde er vold mod kvinder og piger, og den pålægger de ratificerende lande en lang række forpligtelser.<sup>237</sup> Konventionen er åben for fortolkning og valg af anvendelse og kan anvendes i henseende til kvinders vold mod mænd og drenge og til vold i samkønnede mandlige par i hjemmet.<sup>238</sup>

Istanbulkonventionen stiller krav til de ratificerende staters lovgivning og forpligter herunder Danmark til at kriminalisere fysisk og psykisk vold, stalking, seksuel vold, herunder voldtægt, tvangsægteskab, skamfering af de kvindelige kønsdele, tvangsabort og tvangssterilisation.<sup>239</sup>

Der stilles krav til staterne om at træffe de lovgivningsmæssige eller andre nødvendige foranstaltninger på området for efterforskning og retsforfølgning af disse forbrydelser.<sup>240</sup> I forlængelse heraf er der krav om forebyggelse, beskyttelse og støtte af ofre, herunder krav om, at ofret modtager en passende erstatning fra staten i det omfang, ofret ikke modtager erstatning fra gerningsmanden eller fra for eksempel et forsikringselskab.<sup>241</sup> Erstatningen skal modtages inden for et rimeligt tidsrum. Konventionen fastlægger flere forhold, som kan tages i betragtning som skærpene omstændigheder ved udmåling af straf, herunder at den strafbare handling er begået mod en tidligere eller nuværende ægtefælle, partner eller familiemedlem.<sup>242</sup> Konventionen stiller krav til den enkelte stat på området for voldsramtes udlændinges opholdsstatus.<sup>243</sup> Den pålægger også staterne at have koordinerende politikker på området for vold i nære relationer, at inddrage civilsamfundet, at udpege et koordinerende organ og at indsamle data og forske på området. Endelig oprettes der en international overvågningsmekanisme, en ekspertgruppe (GREVIO), som skal overvåge staternes implementering af Istanbulkonventionen. Konventionen er ganske omfattende og indeholder 81 artikler, ligesom den er ledsaget af en forklarende rapport.<sup>244</sup> Danmark ratificerede konventionen den 23. april 2014.<sup>245</sup>

EU-chartret beskytter i lighed med ICCPR og EMRK kvinders og mænds lige ret til livet, respekt for den menneskelige integritet, frihed fra tortur og umenneskelig behandling, ligesom det generelt forbyder forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med chartrets øvrige rettigheder.<sup>246</sup>

Statens forpligtelse til at beskytte mod vold i nære relationer har været behandlet i flere sager ved EMD. Generelt lægger domstolen i denne type sager vægt på, hvorvidt staten har foretaget de nødvendige foranstaltninger til at forhindre voldelige overgreb.<sup>247</sup> En særlig udfordring for myndighederne er, at offeret efter at have anmeldt volden i nogle tilfælde trækker anmeldelsen tilbage. Det kan skyldes flere forhold. De kvinder og mænd, som har været udsat for partnervold, betragter ofte volden som et privat anliggende, noget skamfuldt og mindre alvorligt end andre former for vold.<sup>248</sup> At en anmeldelse trækkes tilbage, kan imidlertid også skyldes, at parterne har fundet sammen igen, eller have sin årsag i frygt for gerningsmanden. Vold i nære relationer er ikke en mindre alvorlig form for vold end andre former for vold, og politi og anklagemyndighed kan ikke undlade at retsforfølge en anmeldelse om vold i en nær relation, selv om offeret for hændelsen tilbagekalder anmeldelsen.

En rapport fra foråret 2014 fra EU's Agentur for Grundlæggende Rettigheder viser, at hver tredje kvinde inden for EU har oplevet fysisk, seksuel eller psykisk vold.<sup>249</sup>

Myndigheders manglende beskyttelse mod vold i nære relationer kan i visse tilfælde være omfattet af diskriminationsforbuddet i EMRK.<sup>250</sup> Hvis myndighederne for eksempel undlader at efterforske og retsforfølge visse typer af vold, som statistisk rammer kvinder i højere grad end mænd, vil det udgøre en krænkelse af kvinders ret til lige beskyttelse mod overgreb. Det vil normalt ikke være lovgivningen, der indebærer diskrimination, men håndhævelsen af loven og myndigheders nedprioritering af anmeldelser om vold i nære relationer. I afgørelsen Opuz mod Tyrkiet fandt EMD, at de tyrkiske myndigheders ignorering af anmeldelser af vold i nære relationer var diskrimination, da denne type af kriminalitet i langt højere grad ramte kvinder end mænd.<sup>251</sup>

### **5.6.2 DANSKE FORHOLD**

Vold i nære relationer er kriminaliseret i flere bestemmelser i straffeloven, men dansk ret indeholder ikke et selvstændigt strafsanktioneret forbud mod vold i nære relationer.<sup>252</sup> En ny rapport vedrørende vold i nære relationer viser, at landets kvindekrisecentre oplever en øget tilstrømning af kvinder med børn, og at både kvinderne og børnene er mere mærkede af volden og de psykiske belastninger nu end for to år siden.<sup>253</sup>

I 2012 blev reglerne om tilhold, opholdsforbud og bortvisning, som tidligere var spredt i flere love – og til dels måtte udledes af praksis – samlet i en enkelt lov om tilhold, opholdsforbud og bortvisning (bortvisningsloven).<sup>254</sup>

Formålet var at styrke indsatsen for at beskytte personer mod at blive udsat for fredskrænkelser, forfølgelse og chikane. Loven omfattede som noget nyt ”stalking”, således at stalkingadfærd fremover skal betragtes som en strafskærpende omstændighed. Ved stalking forstås en systematisk og vedvarende forfølgelse eller chikane. Stalking blev ikke selvstændigt kriminaliseret, da denne adfærd ansås for omfattet af de nye regler om tilhold i kombination med allerede gældende øvrige straffebestemmelser, navnlig straffelovens regler om trusler, vold, husfredskrænkelse og hærværk.<sup>255</sup> De nye elementer i loven vedrørte, ud over en definition af stalking, en mulighed for opholdsforbud i tilknytning til et tilhold, tilhold mod enhver kontakt og ikke kun kontakt af en fredskrænkende karakter, en mulighed for hurtigere udstedelse af tilhold, udvidelse af tilhold og opholdsforbud til medlemmer af forurettedes husstand samt bedre muligheder for fremskaffelse af beviser og efterforskning.

Et tilhold er et forbud mod at kontakte eller følge efter en person, mens et opholdsforbud (et geografisk bestemt tilhold) er et forbud mod at opholde sig eller færdes i et bestemt område. Samtidig kan politiet efter loven bortvise en person over 18 år fra sit hjem, hvis der er begrundet mistanke om, at personen har begået en lovovertrædelse som eksempelvis vold mod et medlem af sin husstand.<sup>256</sup> Herudover skal der være bestemte grunde til at antage, at den pågældende vil begå yderligere overgreb, hvis han eller hun forbliver i hjemmet. Det er også et krav, at bortvisningen skal være proportional, men udgangspunktet er, at det er den voldelige eller truende person og ikke den forurettede, som skal forlade hjemmet.

Strafferammen for overtrædelse af tilhold, opholdsforbud og bortvisning er bøde eller fængsel indtil 2 år.

En undersøgelse fra 2012 vedrørende stalking i Danmark viser, at voldsramte kan have svært ved at adskille deres partnervoldserfaringer fra stalking, da stalkingadfærden ofte allerede er startet i forholdet, for eksempel i form af daglig overvågning. Et flertal af de personer, som udsættes for partnerstalking, er kvinder. Hovedparten har et barn med stalkeren og har været udsat for vold i parforholdet. Volden har primært været psykisk og har ofte præget deres opfattelse af stalkingen. Undersøgelsen anbefaler blandt andet, at der implementeres et screeningsværktøj til politi, stats- og socialforvaltninger, sundhedsvæsenet og andre relevante myndigheder og organisationer, der gør det muligt at identificere indikatorer på stalking samt vurdere risikoen for fortsat

stalking med henblik på at iværksætte beskyttende foranstaltninger i forhold til den udsatte og dennes familie.<sup>257</sup>

I forbindelse med Danmarks tiltræden af Istanbulkonventionen udarbejdede Justitsministeriet et notat, der vurderer konventionens lovgivningsmæssige konsekvenser.<sup>258</sup> Notatet indeholder en detaljeret gennemgang af de enkelte artikler i konventionen og ser på eventuelle lovgivningsmæssige konsekvenser af Danmarks ratifikation af konventionen. Konklusionen var, at dansk lovgivning i vidt omfang levede op til forpligtelserne, og at der kun krævedes enkelte lovgivningsmæssige og administrative ændringer, herunder vedrørende forældelsesfrister. Justitsministeriet vurderede herunder, at artikel 33 om psykisk vold er omfattet af straffelovens § 245, stk. 2, om personskade på helbred og straffelovens § 266 om trusler. Det ansås derfor for unødvendigt for Danmarks overholdelse af konventionen specifikt at kriminalisere psykisk vold. Ministeriet fandt det heller ikke nødvendigt at præcisere de strafskærpende omstændigheder, som konventionen oplister, herunder at det kan betragtes som en strafskærpende omstændighed, at volden udøves over for nært pårørende.<sup>259</sup>

Instituttet pegede i sit hørings svar fra oktober 2013 blandt andet på uklarheder i relation til at gennemføre konventionens artikler vedrørende stalking og psykisk vold og anbefalede herunder en genovervejelse af selvstændigt at kriminalisere stalking. På baggrund af den forskellige håndtering af sager i henhold til bortvisningsloven i danske politikredse anbefalede instituttet, at det sikres, at der er det fornødne kendskab til bortvisningsloven i de enkelte politikredse.<sup>260</sup>

Forebyggelse af og beskyttelse mod vold i nære relationer og håndhævelse af straffelovgivningen er nødvendig for at værne om den enkeltes retssikkerhed, og der skal reageres omgående og hensigtsmæssigt på alle former for vold omfattet af Istanbulkonventionen.<sup>261</sup> Forebyggelses- og beskyttelsesforanstaltninger skal have en høj standard og anvendes ens i alle politikredse.

Politiets arbejde med vold i nære relationer er i dag overladt til de enkelte politikredse, og politikredsene definerer og varetager indsatsen forskelligt. I nogle politikredse kontrolleres døgnrapporterne dagligt med henblik på at finde potentielle bortvisningssager, og i disse politikredse sker der flere bortvisninger end i de øvrige politikredse. Det medfører forskelle på landsplan i den faktiske retsbeskyttelse af ofre for vold, herunder ved brugen af sikkerhedsplaner, overfaldsalarmer, tilhold, opholdsforbud og bortvisninger.<sup>262</sup>

Evalueringer af den tidligere bortvisningslov har vist, at der i praksis skete meget få bortvisninger.<sup>263</sup> En opgørelse fra Rigspolitiet om brugen af bortvisninger efter den ny lovs ikrafttræden viste, at der er foretaget 21 bortvisninger i perioden 1.

marts 2012 til 31. oktober 2013.<sup>264</sup> I denne periode blev der anmeldt 2.715 overtrædelser af tilhold, opholdsforbud og bortvisninger, begået af 391 personer.<sup>265</sup>

I et forsøgsprojekt fra 2012-2014 blev et samarbejde mellem Østjyllands Politi, Dialog Mod Vold og LOKK (Landsorganisation for Kvindekrisecenter) etableret som en interventionsindsats. Som led i projektet gennemgår en visitator fra Østjylland Politi dagligt alle døgnrapporter og kontakter de implicerede i alle sager, første gang der har været husspektakler eller partnervold. Der bliver tilbudt rådgivning og behandling til den voldsudøvende partner via Dialog mod Vold. Den voldsramte får tilbudt rådgivning og støtte på et krisecenter, og eventuelle børn får også tilbudt rådgivning/behandling. Forsøgsprojektet viser indtil videre, at en koordineret indsats mod vold i nære relationer giver positive resultater, både når det gælder forebyggelse og behandling. Projektet er stadig i gang og vil blive evalueret efter dets afslutning.<sup>266</sup>

Cand.jur. Nell Rasmussen har for Institut for Menneskerettigheder udarbejdet en analyse af Istanbulkonventionens betydning for dansk ret.<sup>267</sup> Rapporten 'Ret til et liv uden vold' fra juni 2014 gennemgår i del I "Internationale og nationale forpligtelser", i del II "Voldens udtryk" og kommer i del III med en række anbefalinger til, hvordan implementeringen af konventionen kan overvåges og forbedres. Instituttet har udarbejdet rapportens anbefalinger, som vedrører beskyttelse mod vold i nære relationer, psykisk vold, stalking, seksuel chikane, voldtægt og opholdsstatus. Der henvises til rapporten.

Ifølge udlændingelovens regler om inddragelse af opholdstilladelser kan en opholdstilladelse meddelt på baggrund af ægteskab eller samlivsforhold ikke inddrages, hvis udlændingen kan godtgøre, at udlændingen eller dennes barn har været udsat for vold.<sup>268</sup> Der vil være situationer, hvor den voldsramte ikke har mulighed for at godtgøre volden, for eksempel fordi den pågældende ikke har fundet vej til skadestuen, eller fordi den pågældendes ægtefælle eller dennes familie har fungeret som tolk i forbindelse med kontakten til sundhedssystemet med risiko for, at der er undertrykt oplysninger.

En undersøgelse vedrørende vold mod kvinder med handicap fra 2002 peger på, at den støtte, der i Danmark gives til voldsramte kvinder med handicap, ikke er tilstrækkelig, og at der er behov for at styrke indsatsen på en række områder. Eksempelvis er det ikke alle krisecentre, der er tilgængelige for personer med handicap.<sup>269</sup>

Vold i nære relationer opfattes oftest som forbundet med vold mod kvinder i heteroseksuelle par, men også omkring 13.000 mænd udsættes årligt for

partnervold.<sup>270</sup> Voldsudsatte mænd får ikke samme støtte som voldsudsatte kvinder, og erfaringerne med at hjælpe voldsudsatte mænd er ganske begrænsede.<sup>271</sup> Der er ikke forsket meget på området, men en undersøgelse fra 2012 viser, at det er tabuiseret og forbundet med skam at blive udsat for vold udøvet af en kvinde, og at mændene oplevede barrierer både i forhold til at anmelde begivenheden til politiet og søge hjælp.<sup>272</sup> Tal indberettet til Landspatientregistret oplyser ikke, om volden er udøvet af en kvinde eller en mand. Der foreligger heller ikke tilgængelige tal for, i hvilket omfang bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT-personer) bliver udsat for vold i nære relationer i Danmark.

En undersøgelse fra 2012 viser, at mange unge udsættes for vold fra en kæreste, selv om tallet er dalende i forhold til en tilsvarende undersøgelse fra 2008.<sup>273</sup> Danmark har i sommeren 2014 lanceret en national handlingsplan, som blandt andet sætter fokus på en styrket indsats og mere viden om voldsudsatte mænd, og en tidlig indsats i forhold til unge, som udsættes for kærestevold.<sup>274</sup> Handlingsplanen indeholder flere nye tiltag, herunder pilotforsøg med botilbud til voldsudøvende mænd, en national hotline, en styrket oplysningsindsats over for kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, udvikling og implementering af risikovurderingsværktøjer til brug for politiet i stalkingsager samt oplysningskampagner. Handlingsplanen skal efterfølgende evalueres.

Regeringen har tillige i sine sociale 2020-mål et mål om at nedbringe andelen af kvinder, som har mere end ét ophold på et kvindekrisecenter med mindst 30 procent. Det betyder, at andelen i 2020 højst må udgøre 25 procent.<sup>275</sup>

### **5.6.3 ANBEFALINGER**

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme ligestillingen og menneskerettighederne – at Danmark:

- sikrer en ensartet og effektiv praksis i de enkelte politikredse i sager om vold i nære relationer, så ofre ydes omgående og tilstrækkelig beskyttelse, og yderligere eskalering af volden forebygges, herunder ved brug af overfaldsalarmer
- udbreder kendskabet til bortvisningsloven med henblik på, at politiet i højere grad anvender loven til beskyttelse af ofre for vold i nære relationer
- sikrer en koordineret behandlingsindsats for alle parter i en voldssag



- overvåger, om de eksisterende bestemmelser i straffelovens § 245, stk. 2, om personskade på helbred og straffelovens § 266 om trusler anvendes i så tilstrækkeligt omfang af anklagemyndigheden og domstolene, at Danmark reelt yder en retsbeskyttelse mod psykisk vold og dermed lever op til artikel 33 i Istanbulkonventionen
- sikrer, at alle krisecentre er tilgængelige for personer med handicap.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at styrke vidensgrundlaget – at Danmark:

- kortlægger allerede gennemført forskning vedrørende vold i nære relationer med henblik på at skabe overblik og identificere områder, hvor der mangler viden.

# SLUTNOTER

## SLUTNOTER

<sup>1</sup> Se lov nr. 553 af 18. juni 2012 om Institut for Menneskerettigheder, § 2, stk. 2, tilgængelig på [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=142116](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=142116), ligestillingslovens § 14 og ligebehandlingslovens § 18. Se også Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdet) og Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

<sup>2</sup> Kvindekonventionens artikel 4 og 5.

<sup>3</sup> Børnekonventionens artikel 2, 28 og 29.

<sup>4</sup> ILO-Konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

<sup>5</sup> ILO-Konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi.

<sup>6</sup> Nell Rasmussen, 'Ret til et liv uden vold', 2014, kapitel 3, udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder, tilgængelig på: [www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold](http://www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold).

<sup>7</sup> TEU artikel 2, artikel 3(3) og artikel 6; TEUF artikel 8 samt EU-chartrets artikel 23.

<sup>8</sup> Anne Hellum, 'CEDAW and the Discipline of Women's Law: Continuity and Change in the Understanding of Gender and Law, Scandinavian Women's Law in The 21st Century', Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2012. Ruth Nielsen, 'Lige adgang – juridisk analyse af kvinder og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', Institut for Menneskerettigheder, 2013.

<sup>9</sup> Ruth Nielsen, 'Civilretlige diskriminationsforbud', 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2010.

<sup>10</sup> EU-Parlamentets og Rådets Direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, betragtning 3.

<sup>11</sup> [politiken.dk/indland/ECE2383514/ministerier-sylter-ligestillingsvurderinger-af-lovforslag/](http://politiken.dk/indland/ECE2383514/ministerier-sylter-ligestillingsvurderinger-af-lovforslag/).

<sup>12</sup> Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

<sup>13</sup> Rådets Direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

<sup>14</sup> EU-Parlamentets og Rådets Direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets direktiv 86/613/EØF.

<sup>15</sup> Lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007 af lov om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven).

<sup>16</sup> Ligestillingslovens § 4.

<sup>17</sup> Bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 om initiativer til fremme af ligestilling.

<sup>18</sup> Lov nr. 1288 af 19.12.2012 om ændring af lov om ligestilling mellem kvinder og mænd (Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser mv. for statslige institutioner og virksomheder mv.).

<sup>19</sup> Lov nr. 1383 af 23.12.2012 om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og for afrapportering herom).

<sup>20</sup> Lov nr. 387 af 27. maj 2008 om Ligebehandlingsnævnet. Før 1. januar 2009 Ligestillingsnævnet.

<sup>21</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelser kan findes på nævnets hjemmeside:

[www.ligebehandlingsnaevnet.dk](http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk).

<sup>22</sup> Lovbekendtgørelse af lov nr. 775 af 29. august 2001 om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser og bekendtgørelse af lov nr. 899 af 5. september 2008 om lige løn til mænd og kvinder (ligelønsloven).

<sup>23</sup> Ligestillingslovens § 4 og ligebehandlingslovens § 1 a.

<sup>24</sup> Lovbekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001 om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser.

<sup>25</sup> Ruth Nielsen, 'LO's juridiske råderum vedrørende løngabet – udredning af kollektive overenskomsters og det fagretlige systems bæredygtighed i forhold til ligeløn og lukning af løngabet', LO, 2009.

<sup>26</sup> Se for eksempel Industriens Overenskomst 2010-2012, bilag 21, Protokollat om implementering af ligelønsloven mv.

<sup>27</sup> 'The Global Gender Gap Report 2014', World Economic Forum 2014.

<sup>28</sup> 'The Global Gender Gap Report 2014', World Economic Forum 2013.

<sup>29</sup> Mona Larsen og Helle Sophie Bøje Houlberg, 'Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011', SFI 13:24, 2013.

<sup>30</sup> [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=158996](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=158996).

<sup>31</sup> [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=163286](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=163286).

<sup>32</sup> [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=163755](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=163755).

<sup>33</sup> Se rapporten på: [erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/media/rapport-om-koensmaessig-sammensaetning-af-ledelsen-2013\\_0.pdf](http://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/media/rapport-om-koensmaessig-sammensaetning-af-ledelsen-2013_0.pdf)

<sup>34</sup> Directive 2006/54/EC – (recast). Brussels: European Commission (2013).

<sup>35</sup> Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay (2014).

<sup>36</sup> 'Erfaringer fra ligelønssager – en interviewundersøgelse af klagerens perspektiv', Institut for Menneskerettigheder 2014.

<sup>37</sup> [www.ft.dk/samling/20131/almDEL/suu/bilag/34/1291159.pdf](http://www.ft.dk/samling/20131/almDEL/suu/bilag/34/1291159.pdf).

<sup>38</sup> 'Redegørelse/Perspektiv- og handlingsplan 2014; Resultater af ligestillingsredegørelser 2013 Hovedrapport, oktober 2014'.

<sup>39</sup> [sm.dk/filer/arbejdsomrader/ligestilling/lovgivning-om-ligestilling/vejledning til ligestillingsvurdering af lovforslag 200313-1.pdf](http://sm.dk/filer/arbejdsomrader/ligestilling/lovgivning-om-ligestilling/vejledning%20til%20ligestillingsvurdering%20af%20lovforslag%20200313-1.pdf).

<sup>40</sup> [politiken.dk/indland/ECE2383514/ministerier-sylter-ligestillingsvurderinger-af-lovforslag/](http://politiken.dk/indland/ECE2383514/ministerier-sylter-ligestillingsvurderinger-af-lovforslag/).

<sup>41</sup> Sandra Fredman, 'Making Equality Effective: Proactive Measures and Substantial Equality for Men and Women in the EU', European Gender Equality Law Review no. 2/2010.

<sup>42</sup> Se for eksempel UN WOMEN, 'Progress of the World's Women in Pursuit of Justice, 2011-2012'.

- <sup>43</sup> Fitzpatrick, B. (2007): 'The "mainstreaming" of Sexual Orientation into European Equality Law. I: Meenan, H. (red.) (2007): 'Equality Law in an Enlarged European Union (side 313-341). England: Cambridge University Press.
- <sup>44</sup> Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, artikel 4 og betragtning 9.
- <sup>45</sup> Artikel 4 og betragtning 9.
- <sup>46</sup> 'Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Directive 2006/54/EC – (recast)'. Brussels: European Commission (2013).
- <sup>47</sup> Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap – Frequently Asked Questions, MEMO/14/160, 07/03/2014.
- <sup>48</sup> EU-Kommissionen: 'Strategy for Equality between Women and Men, 2010-2015'.
- <sup>49</sup> 'Concluding observations of the Committee of the Elimination of Discrimination against Women', 7. august 2009.
- <sup>50</sup> Mona Larsen og Helle Sophie Bøje Houlberg. 'Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011', SFI 13:24, 2013.
- <sup>51</sup> Helle Holt og Mona Larsen, 'Løngabet og det kønsopdelte arbejdsmarked', SFI 10:12, 2010. Se link: [www.dst.dk/pukora/epub/upload/17075/loen.pdf](http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/17075/loen.pdf).
- <sup>52</sup> Siden 2008 offentliggøres faglige voldgiftskendelser på Arbejdsrettens hjemmeside. Faglige forlig registreres ikke. Ligebehandlingsnævnets afgørelser offentliggøres på nævnets hjemmeside. En væsentlig del af den danske retspraksis i form af domstolsafgørelser, faglige voldgiftskendelser med videre er registreret i Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht, 'Ligestillingslovene: Ligebehandlingsloven, ligelønsloven, barselloven, barseludligningsloven og loven om forsikring, pension og lignende', bind 2, bilag A 1-5, København, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2010.
- <sup>53</sup> Beskæftigelses- og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse, februar 2013.
- <sup>54</sup> Jf. ligelønslovens § 1, stk. 3.
- <sup>55</sup> Se for eksempel U 2009.2993 (dissens); EU-Domstolen, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, sag C-109/88 pr. 22 og 23.
- <sup>56</sup> Helle Holt, Lars Pico Geerdsen, Gunvor Christensen, Caroline Klitgaard og Marie Louise Lind, 'Det kønsopdelte arbejdsmarked', Socialforskningsinstituttet, 2006; Jo Krøyer, 'Hvad får man (ulige) løn for?', Socialforskningsinstituttet, 2006.
- <sup>57</sup> Se for eksempel Danmarks Journalistforbunds ligelønsstatistik. Tilgængelig på: [journalistforbundet.dk/Job--lon/Lon/Ligelon/](http://journalistforbundet.dk/Job--lon/Lon/Ligelon/), eller HK's redskab til ligelønstjek. Tilgængelig på: [www.hk.dk/www/loen/ligeloen/ligeloensberegneren](http://www.hk.dk/www/loen/ligeloen/ligeloensberegneren).
- <sup>58</sup> Ligelønslovens § 5 a.
- <sup>59</sup> Helle Holt og Mona Larsen, 'Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om ligeløn', SFI, 2011.
- <sup>60</sup> Ændringslov nr. 513 af 26. maj 2014.
- <sup>61</sup> [menneskeret.dk/files/media/hoeringssvar/h%C3%B8ringsvar\\_afgivet\\_i\\_2013/november\\_2013/126\\_b\\_koensopdelt\\_loenstatistik.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/hoeringssvar/h%C3%B8ringsvar_afgivet_i_2013/november_2013/126_b_koensopdelt_loenstatistik.pdf).
- <sup>62</sup> [menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/erfaringer\\_fra\\_ligeloenssager\\_pdfa.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/erfaringer_fra_ligeloenssager_pdfa.pdf).
- <sup>62</sup> Ligelønslovens § 1 b. Se endvidere Agnete Andersen og Ruth Nielsen, 'Mainstreaming i juridiske perspektiv', Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2007
- <sup>63</sup> Ligelønslovens § 1 b. Se endvidere Agnete Andersen og Ruth Nielsen, 'Mainstreaming i juridiske perspektiv', Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2007.

- <sup>64</sup> Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, artikel 21.
- <sup>65</sup> Ligelønslovens § 6 a. Se også beskæftigelses- og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse, 2012. Tilgængelig på: [bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2013/Ligeloensredegoerelse.aspx](http://bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2013/Ligeloensredegoerelse.aspx).
- <sup>66</sup> Lønkommissionens Redegørelse, 2010, kap. 1.
- <sup>67</sup> Lønkommissionens Redegørelse, 2010, kap. 1.
- <sup>68</sup> Helle Holt, 'Lokal løn på kommunale arbejdspladser – forskelle i kvinders og mænds løn', SFI 12:18, 2012.
- <sup>69</sup> Lønkommissionens Redegørelse, 2010, kap. 1 og 9.
- <sup>70</sup> Henning Jørgensen, 'Forhandlingssystemet i det offentlige og ligelønnen – historiske og aktuelle aspekter af de offentlige aftaleforhandlingers evne til at tilgodese ligelønskrav', rapport afgivet til Sundhedskartellet, 2010.
- <sup>71</sup> Mona Larsen og Helle Sophie Bøje Houlberg: 'Mere i uddannelse, mere i løn?', SFI 13:25, 2013.
- <sup>72</sup> Mona Larsen, 'Lønforskelle mellem mænd og kvinder i industrien', SFI 13:35, 2013
- <sup>73</sup> For eksempel ØSKR artikel 13, Børnekonventionen artikel 28, Kvindekonventionens artikel 10 og EU-chartret artikel 14.
- <sup>74</sup> EU-Parlamentets og Rådets Direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, artikel 14, stk. 1 b.
- <sup>75</sup> Rådets direktiv 2004/113/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, artikel 3, stk. 3.
- <sup>76</sup> Jf. Kvindekonventionens artikel 5.
- <sup>77</sup> § 2, jf. § 1 a.
- <sup>78</sup> § 3.
- <sup>79</sup> Hutters og Brown, 'Hvor blev drengene af? – køn og uddannelsesvalg efter gymnasiet', Center for Ungdomsforskning, 2011.
- <sup>80</sup> Helle Holt, Lars Pico Geerdsen, Gunvor Christensen, Caroline Klitgaard og Marie Louise Lind, 'Det kønsopdelte arbejdsmarked', Socialforskningsinstituttet, 2006; Inge Henningsen, 'At springe over hvor gærdet er højest', i Ungdomsforskning: Unge, køn og uddannelse, nr. 3/4, årgang 9, Center for Ungdomsforskning, 2010.
- <sup>81</sup> Projektbeskrivelse for DRIBLE-projektet, 'Drenges veje i uddannelsessystemet. Drenges fremtidsforestillinger, uddannelsesvalg og in- og eksklusion i ungdomsuddannelserne', Roskilde Universitet, 2012-2014.
- <sup>82</sup> Knud Illeris, Noemi Katznelson, Jens Christian Nielsen, Birgitte Simonsen og Niels Ulrik Sørensen, 'Ungdomsliv – mellem individualisering og standardisering', Samfundslitteratur, 2009.
- <sup>83</sup> Vedrørende målsætningen om 95 procent. Tilgængelig på: [www.uvm.dk/i-fokus/95-procent-maalsaetning](http://www.uvm.dk/i-fokus/95-procent-maalsaetning).
- <sup>84</sup> [www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=164530](http://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=164530).
- <sup>85</sup> Bekendtgørelse af lov om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse, beskæftigelse m.v. (LBK nr. 995 af 12/09/2014). Tilgængelig på: [www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=164530](http://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=164530).

- <sup>86</sup> Bekendtgørelse af lov om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse, beskæftigelse m.v. (LBK nr. 995 af 12/09/2014). Tilgængelig på: [www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=164134](http://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=164134).
- <sup>87</sup> Bekendtgørelse om vejledning om valg af ungdomsuddannelse og erhverv (BEK nr. 840 af 30/06/2014). Tilgængelig på: [uvm.dk/Uddannelser/Vejledning/Muligheder-for-vejledning/Fra-grundskole-til-videregaende-uddannelser/Ungdommens-uddannelsesvejledning](http://uvm.dk/Uddannelser/Vejledning/Muligheder-for-vejledning/Fra-grundskole-til-videregaende-uddannelser/Ungdommens-uddannelsesvejledning).
- <sup>88</sup> Zuleta, Lumi og Zia Krohn, 'Vejledere viser vejen – kønsmainstreaming i uddannelses- og erhvervsvejledningen', Institut for Menneskerettigheder, 2013. Hovedrapport tilgængelig på: [menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/vejledere20viser20vejen\\_imr\\_2013.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/vejledere20viser20vejen_imr_2013.pdf).
- <sup>89</sup> Zuleta, Lumi og Zia Krohn, 'Vejledere viser vejen – kønsmainstreaming i uddannelses- og erhvervsvejledningen', Institut for Menneskerettigheder, 2013. Hovedrapport tilgængelig på: [http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/vejledere20viser20vejen\\_imr\\_2013.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/vejledere20viser20vejen_imr_2013.pdf).
- <sup>90</sup> Steen Baagøe Nielsen og Aase Reick Sørensen, 'Unge valg af uddannelse og job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked', Center for ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter, 2004.
- <sup>91</sup> Forenklede Fælles Mål for Uddannelse og job. Tilgængelig på: [ffm.emu.dk/uddannelse-og-job#node-4705](http://ffm.emu.dk/uddannelse-og-job#node-4705).
- <sup>92</sup> Prof., dr.jur. Ruth Nielsen, 'Lige adgang – Juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder, 2013.
- <sup>93</sup> 'Beijing Declaration and Platform for Action adopted by the Fourth World Conference on Women: Action for Equality, Development and Peace', 1995.
- <sup>94</sup> TEU artikel 2, artikel 3(3) og artikel 6; TEUF artikel 8 samt Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder artikel 23.
- <sup>95</sup> United Nation Economic and Social Council, 'Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and other Bodies of the United Nation System. Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and programmes in the United Nations system, Draft Agreed Conclusion', 1997.
- <sup>96</sup> Council of Europe, 'Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices', 1998.
- <sup>97</sup> Concluding Observations of the Committee of the Elimination of Discrimination against Women, nr. 7, august 2009.
- <sup>98</sup> TEUF artikel 8.
- <sup>99</sup> Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, artikel 29.
- <sup>100</sup> Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality, EIGE, 2014.
- <sup>101</sup> 'Aspect 3: Commitment to and use of the methods and tools for gender mainstreaming', side 59.
- <sup>102</sup> Side 70.
- <sup>103</sup> LBK nr. 1678 af 19. december 2013 om ligestilling af kvinder og mænd.
- <sup>104</sup> Betænkning nr. 1370 om det fremtidige ligestillingsarbejde og dets organisering. Tilgængelig på: [www.stm.dk/publikationer/ligestillingsarbejde/all.htm](http://www.stm.dk/publikationer/ligestillingsarbejde/all.htm).

- <sup>105</sup> Ligestillingslovens § 1.
- <sup>106</sup> J.nr. 7100301-12.
- <sup>107</sup> Ligestillingslovens §§ 5-7.
- <sup>108</sup> Ligestillingslovens §§ 11-13. Bkg. nr. 114 af 30. januar 2014 og Bkg. nr. 341 af 22. marts 2013 Bekendtgørelser om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning.
- <sup>109</sup> Lbk. nr. 645 af 08/06/2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. § 1 a; Lbk. nr. 899 af 05/09/2008 om lige løn til mænd og kvinder § 1 b.
- <sup>110</sup> Ligelønsloven § 6 a.
- <sup>111</sup> 'Strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige', regeringen, februar 2013, og 'Redegørelse/Perspektiv- og handlingsplan', regeringen, februar 2013.
- <sup>112</sup> Redegørelse/Perspektiv- og handlingsplan 2014; Resultater af ligestillingsredegørelser 2013 Hovedrapport, oktober 2014, side 22 og 36.
- <sup>113</sup> Resultater af ligestillingsredegørelser 2013 Hovedrapport, oktober 2014, side 27.
- <sup>114</sup> 'Kortlægning af good practice og effekter i de offentlige myndigheders arbejde med ligestillingsvurdering på udvalgte serviceområder', Oxford Research, september 2014, [sm.dk/publikationer/kortlaegning-af-good-practice-og-effekter-i-de-offentlige-myndigheders-arbejde-med-ligestillingsvurdering-pa-udvalgte-serviceomrader](http://sm.dk/publikationer/kortlaegning-af-good-practice-og-effekter-i-de-offentlige-myndigheders-arbejde-med-ligestillingsvurdering-pa-udvalgte-serviceomrader).
- <sup>115</sup> [sm.dk/nyheder/kommuner-skal-taenke-kreativt-om-kon-i-nyt-netvaerk](http://sm.dk/nyheder/kommuner-skal-taenke-kreativt-om-kon-i-nyt-netvaerk).
- <sup>116</sup> [sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/kora-2014-analyse-af-koensforskelle-i-hjemmeplejen.pdf](http://sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/kora-2014-analyse-af-koensforskelle-i-hjemmeplejen.pdf).
- <sup>117</sup> [sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/sif-2014-sundhed-og-trivsel-i-et-konsperspektiv.pdf](http://sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/sif-2014-sundhed-og-trivsel-i-et-konsperspektiv.pdf).
- <sup>118</sup> [sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/slotsholm-2014-analyse-af-koensforskelle-i-beskaeftigelsesindsatsen.pdf](http://sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/slotsholm-2014-analyse-af-koensforskelle-i-beskaeftigelsesindsatsen.pdf).
- <sup>119</sup> 'Målbar ligestilling – rapport om statistik som værktøj til fremme af kønsligestilling i kommunerne', Institut for Menneskerettigheder, december 2014.
- <sup>120</sup> 'Kortlægning af good practice og effekter i de offentlige myndigheders arbejde med ligestillingsvurdering på udvalgte serviceområder', Oxford Research, september 2014, side
- <sup>121</sup> TEU artikel 2, 3, stk. 3 og artikel 6, TEUF artikel 8 og EU-chartrets artikel 21 og 23.
- <sup>122</sup> Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.
- <sup>123</sup> Se direktivets artikler 2, 4-8 og præambelens betragtninger 12, 13, 16 og 17.
- <sup>124</sup> Direktiv 2004/113/EF artikel 7.
- <sup>125</sup> Direktiv 2004/113/EF artikel 8.
- <sup>126</sup> Direktiv 2004/113/EF præambelen betragtning 13.
- <sup>127</sup> Direktiv 2004/113/EF artikel 5, stk. 2.
- <sup>128</sup> Sag C-236/09 og pressemeddelelse herom på: [europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1430\\_da.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1430_da.htm).
- <sup>129</sup> Se nærmere om den finansielle sektor i kapitel 8 i 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, tilgængelig på: [menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersogelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersogelse_om_lige_adgang.pdf).

- <sup>130</sup> Lovbekendtgørelse nr. 1678 af 19. december 2013, tilgængelig på:  
[www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=160578](http://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=160578).
- <sup>131</sup> Se blandt andet Ligebehandlingsnævnets afgørelse 113/2011.
- <sup>132</sup> 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, forfatter professor, dr.jur. Ruth Nielsen, tilgængelig på:  
[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse_om_lige_adgang.pdf), side 94 og 104.
- <sup>133</sup> Se også vejledning nr. 30 af 30. marts 2004 om initiativer til fremme af ligestilling uden dispensation.
- <sup>134</sup> Se nærmere om Ligebehandlingsnævnets praksis indtil oktober 2012 i 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, tilgængelig på:  
[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse_om_lige_adgang.pdf), kapitel 7.
- <sup>135</sup> Ligestillingslovens § 4, temaet ovenfor om Kønsmainstreaming samt om ligestillingsvurdering:  
[sm.dk/filer/arbejdsomrader/ligestilling/lovgivning-om-ligestilling/veiledning\\_til\\_ligestillingsvurdering\\_af\\_lovforslag\\_200313-1.pdf](http://sm.dk/filer/arbejdsomrader/ligestilling/lovgivning-om-ligestilling/veiledning_til_ligestillingsvurdering_af_lovforslag_200313-1.pdf).
- <sup>136</sup> Se lov om Ligebehandlingsnævnet § 2.
- <sup>137</sup> Ligebehandlingsnævnets seneste årsberetning for 2012, tilgængelig på:  
[ast.dk/publikationer/arsberetning-ligebehandlingsnaevnet-2012](http://ast.dk/publikationer/arsberetning-ligebehandlingsnaevnet-2012).
- <sup>138</sup> Ligestillingslovens § 2.
- <sup>139</sup> Se blandt andet præambelens indledende betragtning 17 i direktiv 2004/113/EF.
- <sup>140</sup> Bemærkningerne til L 137, Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4583.
- <sup>141</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 22/2013.
- <sup>142</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 54/2014.
- <sup>143</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse fra 89/2014 og tilsvarende 321/2012 om VIP-kort og guldkort.
- <sup>144</sup> U. 2014.2286 Ø, hvor den norske afgørelse af 12. januar 2011 omtales.
- <sup>145</sup> Ligestillingslovens § 3a.
- <sup>146</sup> Ligestillingslovens § 3.
- <sup>147</sup> 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, tilgængelig på:  
[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse_om_lige_adgang.pdf), side 64.
- <sup>148</sup> Folketingets bemærkninger L 137, Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4584-4585, og 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, tilgængelig på:  
[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse_om_lige_adgang.pdf), side 59. Se også U 2013.128.
- <sup>149</sup> Folketingets bemærkninger L 137, Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 4584-4585, og Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser, 2013, tilgængelig på:  
[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse_om_lige_adgang.pdf), side 59.
- <sup>150</sup> Direktiv 2004/113/EF, præambelens betragtning 16.



- <sup>151</sup> Ligebehandlingsnævnets Afgørelse 319/2012. Se også afgørelse 32/2013 om et lovligt rejsetilbud kun for kvinder, som gav mulighed for langt større fortrolighed med de nepalesiske kvinder og dermed en større indsigt i at opleve kvindelivet i Nepal.
- <sup>152</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 107/2013.
- <sup>153</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 41/2010.
- <sup>154</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 144/2014.
- <sup>155</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 199/2013.
- <sup>156</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelser for eksempel 444/2012, 35/2013 og 169/2014. Cf. det tidligere Ligestillingsnævns afgørelse 1/2006 af 14. marts 2006.
- <sup>157</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelser 13/2009 og 64/2010.
- <sup>158</sup> U 2013.128 H.
- <sup>159</sup> Se i den forbindelse Juristen, nr. 3-4, 2014, 'Er antidiskriminationsretten ved at gå for langt?', professor, dr.jur. Niels Fenger, Institut for Menneskerettigheder, i blog i Jyllands-Posten, [menneskeret.dk/nyheder/blog-saerlig-kvindeetage-paa-bella-sky-ok](http://menneskeret.dk/nyheder/blog-saerlig-kvindeetage-paa-bella-sky-ok), og CEPOS-notat tilgængeligt på følgende link:  
[justitia.devconvertic.dk/wp-content/uploads/2013/07/2013-07-09-Ligebehandlingsnævnets-omfattende-praksis-forringer-retssikkerheden.pdf](http://justitia.devconvertic.dk/wp-content/uploads/2013/07/2013-07-09-Ligebehandlingsnævnets-omfattende-praksis-forringer-retssikkerheden.pdf).
- <sup>160</sup> Højesterets dom U.2010.1415 H.
- <sup>161</sup> Ligebehandlingsnævnet afgørelser 167/2011 og 245-47/2012, sidstnævnte med dissens.
- <sup>162</sup> U 2014. 2286 Ø, tilgængelig på:  
[www.domstol.dk/oestrelandsret/nyheder/domsresumeer/Documents/Bella%20Sky.pdf](http://www.domstol.dk/oestrelandsret/nyheder/domsresumeer/Documents/Bella%20Sky.pdf).
- <sup>163</sup> Østre Landsrets dom af 10. november 2014, tilgængelig på:  
[www.domstol.dk/oestrelandsret/nyheder/domsresumeer/Pages/Frisoerersprisskiltning.aspx](http://www.domstol.dk/oestrelandsret/nyheder/domsresumeer/Pages/Frisoerersprisskiltning.aspx).
- <sup>164</sup> Tilgængelig på: [www.ft.dk/samling/20131/beslutningsforslag/B108/index.htm](http://www.ft.dk/samling/20131/beslutningsforslag/B108/index.htm).
- <sup>165</sup> Se Berlingske Tidendes artikel tilgængelig på: [www.b.dk/nationalt/folketinget-tager-tilloeb-til-bagatelgraense-for-ligestilling](http://www.b.dk/nationalt/folketinget-tager-tilloeb-til-bagatelgraense-for-ligestilling).
- <sup>166</sup> Pressemeddelelse tilgængelig på:  
[bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2015/03/Alle%20partier%20i%20Folketinget%20eni%20om%20at%20maalrette%20Ligebehandlingsnaevnets%20arbejde.aspx](http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2015/03/Alle%20partier%20i%20Folketinget%20eni%20om%20at%20maalrette%20Ligebehandlingsnaevnets%20arbejde.aspx).
- <sup>167</sup> Ligestillingslovens § 3, stk. 1.
- <sup>168</sup> 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, tilgængelig på:  
[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersogelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersogelse_om_lige_adgang.pdf), side 64.
- <sup>169</sup> [ufm.dk/forskning-og-innovation/tilskud-til-forskning-og-innovation/opslag/2013/det-frie-forskningsrad-opslag-e2013-og-f2014-ydun](http://ufm.dk/forskning-og-innovation/tilskud-til-forskning-og-innovation/opslag/2013/det-frie-forskningsrad-opslag-e2013-og-f2014-ydun). Se også ministerens perspektiv- og handlingsplan 2014, tilgængelig på: [sm.dk/publikationer/redegorelse-perspektiv-og-handlingsplan-2014](http://sm.dk/publikationer/redegorelse-perspektiv-og-handlingsplan-2014).
- <sup>170</sup> Bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 om initiativer til fremme af ligestilling (Adgangen til at iværksætte ligestillingsfremmende initiativer uden dispensation), fastsat i medfør af ligestillingslovens § 3, stk. 2.
- <sup>171</sup> Bekendtgørelsens § 6.
- <sup>172</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 11/2008 og 17/2004 (Ligestillingsnævnet).
- <sup>173</sup> 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, tilgængelig på:

[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse_om_lige_adgang.pdf), side 63-64 og 125-26.

<sup>174</sup> Vejledning nr. 30 af 30. marts 2004 om initiativer til fremme af ligestilling uden dispensation.

<sup>175</sup> 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, tilgængelig på:

[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse_om_lige_adgang.pdf), side 63. tilgængelig på: [www.ft.dk/samling/20131/almdel/fiv/bilag/173/1364060/index.htm](http://www.ft.dk/samling/20131/almdel/fiv/bilag/173/1364060/index.htm),

<sup>176</sup> Ministerens mundtlige besvarelse af samrådsspørgsmål M, Udvalget for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelse, den 22. april 2014, tilgængelig på:

[www.ft.dk/samling/20131/almdel/fiv/bilag/173/1364060/index.htm](http://www.ft.dk/samling/20131/almdel/fiv/bilag/173/1364060/index.htm), og Hovedrapport om ligestillingsredegørelser: [www.ligestillingidanmark.dk/files/rapporter/Hovedrapport2013.pdf](http://www.ligestillingidanmark.dk/files/rapporter/Hovedrapport2013.pdf).

<sup>177</sup> Komiteens Concluding Observations, pkt. 21 og 22 i rapport af 7. august 2009.

<sup>178</sup> Se eksempelvis høringsvar af 8. august 2012 om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i de øverste ledelseslag.

<sup>179</sup> Equinet, European Network of Equality Bodies: 'Equality bodies working on gender equality in goods and services', 2014, tilgængelig på:

[www.equineteurope.org/IMG/pdf/ggs\\_report\\_cover.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/ggs_report_cover.pdf).

<sup>180</sup> Amtsgericht Giessen, dom af 26. maj 2011, sag 47 C12/111.

<sup>181</sup> Direktiv 2004/113/EF artikel 16.

<sup>182</sup> 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, tilgængelig på:

[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse_om_lige_adgang.pdf).

<sup>183</sup> 'Lige Adgang, En juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser', 2013, tilgængelig på:

[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse\\_om\\_lige\\_adgang.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/undersoegelse_om_lige_adgang.pdf), se kapitel 9 og 10 med konklusion og anbefalinger.

<sup>184</sup> Se blandt andet Børnekonventionen og forældreansvarsloven.

<sup>185</sup> Børnekonventionens artikel 3.

<sup>186</sup> Børnekonventionens artikel 2.

<sup>187</sup> Børnekonventionens artikel 9, stk. 3 og 2.

<sup>188</sup> EMD, Sommerfeld mod Tyskland, Storkammerdom af 8. juli 2003, app.no. 31871. Afgørelse 10:7 dommere.

<sup>189</sup> EU-chartrets artikel 7, 21 og 23.

<sup>190</sup> Ligestillingslovens § 3.

<sup>191</sup> Se blandt andet forældreansvarsloven § 4.

<sup>192</sup> Ankestyrelsen: [ast.dk/tal-og-undersogelser/nyhedsbrevet-tal-og-tendenser/analyser/Flere-enlige-forsoergere-er-maend](http://ast.dk/tal-og-undersogelser/nyhedsbrevet-tal-og-tendenser/analyser/Flere-enlige-forsoergere-er-maend), og Danmarks Statistik, tilgængelig på:

[www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2014/NR279.pdf](http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2014/NR279.pdf). Statistikken er baseret på folkeregisteradresser, da den faktiske bopæl og samvær med forældre ikke kan opgøres.

<sup>193</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 50/2009.

<sup>194</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 300/2012.

<sup>195</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 150/2014.

<sup>196</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 106/2013.

- <sup>197</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 270/2012. Se om afgørelsen Juristen, nr. 3-4, 2014, 'Er antidiskriminationsretten ved at gå for langt?', professor. dr.jur. Niels Fenger.
- <sup>198</sup> Lovbekendtgørelse nr. 964 af 19. september 2011 om børne- og ungeydelser, § 4.
- <sup>199</sup> Se blandt andet Ligebehandlingsnævnets afgørelse 127/2013.
- <sup>200</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelse 166/2014.
- <sup>201</sup> Barselsloven § 13. Se også Folketingsspørgsmål om orlov vedrørende børn over spædbørnsalderen, tilgængelig på:  
[www.ft.dk/samling/20131/almdel/beu/spm/82/svar/1094392/1307715.pdf](http://www.ft.dk/samling/20131/almdel/beu/spm/82/svar/1094392/1307715.pdf).
- <sup>202</sup> Barselslovens § 14.
- <sup>203</sup> Screening af forskelle mellem kvinder og mænds mulighed for ligestilling i forælderrollen med særligt fokus på mænd, december 2012.
- <sup>204</sup> Ligestillingsredegørelse februar 2014, tilgængelig på: [sm.dk/publikationer/redegorelse-perspektiv-og-handlingsplan-2014](http://sm.dk/publikationer/redegorelse-perspektiv-og-handlingsplan-2014), se også resultatet af ligestillingsredegørelserne 2013, tilgængelig på: [www.ligestillingdanmark.dk/files/rapporter/Hovedrapport2013.pdf](http://www.ligestillingdanmark.dk/files/rapporter/Hovedrapport2013.pdf).
- <sup>205</sup> Danmarks Statistik: [www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2014/NR129.pdf](http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2014/NR129.pdf).
- <sup>206</sup> SFI-rapport vedrørende øremærket barsel, tilgængelig på:  
[www.sfi.dk/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2fFiler%2fSFI%2fPdf%2fRapporter%2f2013%2f1322\\_Barsel-til-faedre.pdf](http://www.sfi.dk/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2fFiler%2fSFI%2fPdf%2fRapporter%2f2013%2f1322_Barsel-til-faedre.pdf), og regeringsrapport tilgængelig på:  
[bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2013/Rapport-om-oremaerket-barsel.aspx](http://bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2013/Rapport-om-oremaerket-barsel.aspx).
- <sup>207</sup> Se herunder SFI-rapport vedrørende øremærket barsel, tilgængelig på:  
[www.sfi.dk/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2fFiler%2fSFI%2fPdf%2fRapporter%2f2013%2f1322\\_Barsel-til-faedre.pdf](http://www.sfi.dk/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2fFiler%2fSFI%2fPdf%2fRapporter%2f2013%2f1322_Barsel-til-faedre.pdf), og regeringsrapport tilgængelig på:  
[bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2013/Rapport-om-oremaerket-barsel.aspx](http://bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2013/Rapport-om-oremaerket-barsel.aspx).
- <sup>208</sup> Se SFI-rapporten vedrørende øremærket barsel, side 30.
- <sup>209</sup> Ibid.
- <sup>210</sup> Se ministerens svar på:  
[www.ft.dk/samling/20141/almdel/liu/spm/1/svar/1168366/1416587.pdf](http://www.ft.dk/samling/20141/almdel/liu/spm/1/svar/1168366/1416587.pdf).
- <sup>211</sup> Analysen er tilgængelig på:  
[menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/analyse\\_af\\_oremaerket\\_barsel.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/analyse_af_oremaerket_barsel.pdf).
- <sup>212</sup> Danmarks Statistik, tilgængelig på: [www.dst.dk/da/Statistik/emner/vielser-og-skilsmisser/skilsmisser.aspx](http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/vielser-og-skilsmisser/skilsmisser.aspx).
- <sup>213</sup> Forældreansvarslovens kapitel 6.
- <sup>214</sup> Indenrigsministeriet,  
[oim.dk/media/305735/Notat%20om%20statsforvaltningernes%20nye%20struktur.pdf](http://oim.dk/media/305735/Notat%20om%20statsforvaltningernes%20nye%20struktur.pdf), og Lovforslag 157, [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=145454](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=145454).
- <sup>215</sup> Beretning til Statsrevisorerne om sagsbehandlingstider ved omstruktureringen af statsforvaltningerne, juni 2014, tilgængelig på:  
[www.rigsrevisionen.dk/media/1990090/sagsbehandlingstider-ved-omstruktureringen-af-statsforvaltningerne.pdf](http://www.rigsrevisionen.dk/media/1990090/sagsbehandlingstider-ved-omstruktureringen-af-statsforvaltningerne.pdf).
- <sup>216</sup> Statistik over sagsbehandlingstider i Statsforvaltningen, 1. juli – 30. september 2014, tilgængelig på: [www.statsforvaltningen.dk/site.aspx?p=8714](http://www.statsforvaltningen.dk/site.aspx?p=8714).
- <sup>217</sup> [www.information.dk/497781](http://www.information.dk/497781).

- <sup>218</sup> Danske Familieadvokater: [www.danskefamilieadvokater.dk/da-DK/Artikler---Nyheder/Nyheder.aspx?Action=1&NewsId=71&M=NewsV2&PID=485](http://www.danskefamilieadvokater.dk/da-DK/Artikler---Nyheder/Nyheder.aspx?Action=1&NewsId=71&M=NewsV2&PID=485), og [www.information.dk/49778](http://www.information.dk/49778).
- <sup>219</sup> Danske Familieadvokater: [www.danskefamilieadvokater.dk/da-DK/Artikler---Nyheder/Nyheder.aspx?Action=1&NewsId=72&M=NewsV2&PID=485](http://www.danskefamilieadvokater.dk/da-DK/Artikler---Nyheder/Nyheder.aspx?Action=1&NewsId=72&M=NewsV2&PID=485), og Foreningen Far, se blandt andet [www.foreningenfar.dk/nyheder/skal-statsforvaltningen-undersoges](http://www.foreningenfar.dk/nyheder/skal-statsforvaltningen-undersoges), og hørings svar tilgængelige på: [www.foreningenfar.dk/system/files/ForeningenFar.pdf](http://www.foreningenfar.dk/system/files/ForeningenFar.pdf).
- <sup>220</sup> [politiken.dk/indland/ECE1885022/skilsmissesfaedre-er-utilfredse-med-statsforvaltningen](http://politiken.dk/indland/ECE1885022/skilsmissesfaedre-er-utilfredse-med-statsforvaltningen)
- <sup>221</sup> [www.danskefamilieadvokater.dk/da-DK/Artikler---Nyheder/Nyheder.aspx?Action=1&NewsId=76&M=NewsV2&PID=485](http://www.danskefamilieadvokater.dk/da-DK/Artikler---Nyheder/Nyheder.aspx?Action=1&NewsId=76&M=NewsV2&PID=485) og [www.userneeds.dk/for-panelmedlemmer/nyheder/skilsmissesboern-hos-mor-eller-far](http://www.userneeds.dk/for-panelmedlemmer/nyheder/skilsmissesboern-hos-mor-eller-far).
- <sup>222</sup> Peer Lorenzen med flere, 'Den Europæiske Menneskerettighedskonvention med kommentarer', Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2011, 3. udgave, side 364 ff og side 500, Festskrift til Jens Vedsted-Hansen, Protecting the Rights of Others, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2013, Artiklen: 'EMRK artikel 6 og dansk familieret', Maria Fonseca og Marianne Holdgaard, side 123-159, og [www.danskefamilieadvokater.dk/da-DK/Artikler---Nyheder/Nyheder.aspx?Action=1&NewsId=72&M=NewsV2&PID=485](http://www.danskefamilieadvokater.dk/da-DK/Artikler---Nyheder/Nyheder.aspx?Action=1&NewsId=72&M=NewsV2&PID=485).
- <sup>223</sup> <http://www.ft.dk/samling/20141/lovforslag/L103/index.htm>.
- <sup>224</sup> Instituttets hørings svar af 27. oktober 2014, tilgængelig på: [menneskeret.dk/hoeringssvar/alle](http://menneskeret.dk/hoeringssvar/alle).
- <sup>225</sup> Karin Helweg-Larsen, 'Vold i nære relationer', Statens Institut for Folkesundhed, 2012.
- <sup>226</sup> Karin Helweg-Larsen, 'Vold i nære relationer', Statens Institut for Folkesundhed, 2012, og Rikke Plauborg, Karin Helweg-Larsen, 'Partnervold mod mænd i Danmark', Statens Institut for Folkesundhed, 2012.
- <sup>227</sup> EMRK artikel 2, 3 og artikel 8; FN's deklARATION om afskaffelse af vold mod kvinder og Istanbulkonventionen.
- <sup>228</sup> FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder af 10. december 1948.
- <sup>229</sup> FN's Konvention om borgerlige og politiske rettigheder.
- <sup>230</sup> EMRK, artikel 2, 3 og 14. Se herom nærmere, lektor, ph.d. i strafferet Trine Baumbach, 'Strafferet og menneskeret', 2014, Karnov Group.
- <sup>231</sup> Se om retten til liv artikel 2, i EMD, Mastromatteo dom af 24. oktober 2002, §§ 67-68.
- <sup>232</sup> [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=71519](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=71519).
- <sup>233</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation no. 19, 11th session, 1992.
- <sup>234</sup> Joint general recommendation/general comment No. 31 of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women and No. 18 of the Committee on the Rights of the Child on harmful practices, 4. november 2014.
- <sup>235</sup> Tilgængelig på: [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=127181](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=127181).
- <sup>236</sup> Tilgængelig på: [www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Convention%202010%20English.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Convention%202010%20English.pdf). For en dansk oversættelse se blandt andet Nell Rasmussen, 'Ret til et liv uden vold', 2014, udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder, tilgængelig på: [www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold](http://www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold).

- <sup>237</sup> Nell Rasmussen, 'Ret til et liv uden vold', 2014, udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder, tilgængelig på: [www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold](http://www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold), kapitel 3.
- <sup>238</sup> Nell Rasmussen, 'Ret til et liv uden vold', 2014, udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder.
- <sup>239</sup> Konventionens artikler 33-40.
- <sup>240</sup> Konventionens kapitel III, IV og VI.
- <sup>241</sup> Konventionens artikel 30.
- <sup>242</sup> Konventionens artikel 46.
- <sup>243</sup> Konventionens kapitel VII.
- <sup>244</sup> Tilgængelig på: [www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Explanatory\\_Report\\_EN\\_210.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Explanatory_Report_EN_210.pdf).
- <sup>245</sup> Lov nr. 168 af 26. februar 2014 om ændring af straffeloven (Gennemførelse af Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet). Se lovforslag med bemærkninger tilgængelig på: [www.ft.dk/samling/20131/lovforslag/l76/html\\_som\\_fremSAT.htm](http://www.ft.dk/samling/20131/lovforslag/l76/html_som_fremSAT.htm).
- <sup>246</sup> EU-chartret.
- <sup>247</sup> EMD, Osman mod Storbritannien, afgørelse af 28. oktober 1998, app. no. 23452/94; EMD, Kontrova mod Slovakiet, afgørelse af 31. maj 2007, app. no. 7510/04 7510/04 og EMD, Opuz mod Tyrkiet, afgørelse af 9. juni 2009, app. no. 33401/02.
- <sup>248</sup> Nell Rasmussen, 'Ret til et liv uden vold', 2014, udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder, tilgængelig på: [www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold](http://www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold).
- <sup>249</sup> Se pressemeddelelse på: [fra.europa.eu/sites/default/files/press-release-violence-against-women\\_da\\_1.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/press-release-violence-against-women_da_1.pdf). Rapporten er tilgængelig på: [fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-results-factsheet](http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-results-factsheet).
- <sup>250</sup> Jf. EMRK artikel 14, jf. artikel 3 og artikel 8.
- <sup>251</sup> EMD, Opuz mod Tyrkiet, EMD afgørelse af 9. juni 2009, app. nr. 33401/02, samt EMD Eremia med flere mod Moldova, afgørelse af 28. maj 2013, app. nr. 3564/11.
- <sup>252</sup> Se blandt andet straffeloven §§ 216, 237, 241, 244-45 og 260-61.
- <sup>253</sup> Rapport fra Socialpædagogernes Landsforbund, tilgængelig på: [www.sl.dk/da/Aktuelt/Nyheder/2014/11/Kvinder%20og%20deres%20born%20pa%20kvindekrise%20har%20brug%20for%20bedre%20radgivning.aspx](http://www.sl.dk/da/Aktuelt/Nyheder/2014/11/Kvinder%20og%20deres%20born%20pa%20kvindekrise%20har%20brug%20for%20bedre%20radgivning.aspx).
- <sup>254</sup> Lov nr. 112 af 3. februar 2012 om tilhold, opholdsforbud og bortvisning, som ændret ved lov nr. 434 af 1. maj 2013 og lov nr. 633 af 12. juni 2013. Se lovforslaget, tilgængelig på: [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=138993](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=138993).
- <sup>255</sup> Rigsadvokatens pjese om råd og vejledning, tilgængelig på: [www.politi.dk/NR/rdonlyres/0785C70A-5063-408F-BC07-A58BABC9C79E/0/raadogvejledningforfoelgelsechikaneogstalking.pdf](http://www.politi.dk/NR/rdonlyres/0785C70A-5063-408F-BC07-A58BABC9C79E/0/raadogvejledningforfoelgelsechikaneogstalking.pdf).
- <sup>256</sup> Lov nr. 112 af 3. februar 2012 om tilhold, opholdsforbud og bortvisning, ændret ved lov nr. 434 af 1. maj 2013 § 8.
- <sup>257</sup> Katrine Bindsbøl Holm Johansen, Tine Tjørnhøj-Thomsen og Karin Helweg-Larsen, 'Stalking i Danmark. En kortlægning af erfaringer, konsekvenser og støttebehov', Statens Institut for Folkesundhed, 2012.
- <sup>258</sup> Tilgængelig på: [www.ft.dk/samling/20121/almdel/reu/bilag/340/1265074.pdf](http://www.ft.dk/samling/20121/almdel/reu/bilag/340/1265074.pdf).

<sup>259</sup> Istanbulkonventionens artikel 46.

<sup>260</sup> Tilgængelig på:

[menneskeret.dk/files/media/hoeringssvar/høringsvar afgivet i 2013/oktober 2013/119 b eur oparaadets konvention til forebyggelse og bekaempelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/hoeringssvar/horingsvar_afgivet_i_2013/oktober_2013/119_b_eur_oparaadets_konvention_til_forebyggelse_og_bekaempelse_af_vold_mod_kvinder_og_vold_i_hjemmet.pdf).

<sup>261</sup> Istanbulkonventionens kapitel VI.

<sup>262</sup> Nell Rasmussen, 'Ret til et liv uden vold', 2014, udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder, tilgængelig på: [www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold](http://www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold), kapitel 5.

<sup>263</sup> Justitsministeriets Forskningsenhed, Boesen Pedersen (2006 og 2009), 'Evaluering af Lov om bortvisning og beføjelse til at meddele tilhold mv.'

<sup>264</sup> Rigspolitiets besvarelse af spørgsmål fra Folketingets Retsudvalg, nr. 66 (Alm. del), 20. december 2013.

<sup>265</sup> Nell Rasmussen, 'Ret til et liv uden vold', 2014, udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder, tilgængelig på: [www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold](http://www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold), side 54-61.

<sup>266</sup> Nell Rasmussen, 'Ret til et liv uden vold', 2014, udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder, tilgængelig på: [www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold](http://www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold), side 59, og [www.information.dk/506747](http://www.information.dk/506747).

<sup>267</sup> Nell Rasmussen, 'Ret til et liv uden vold', 2014, udarbejdet for Institut for Menneskerettigheder, tilgængelig på [www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold](http://www.menneskeret.dk/udgivelser/ret-liv-uden-vold).

<sup>268</sup> Udlændingelovens § 19, stk. 7.

<sup>269</sup> Lise Bjerre og Maria Lincke Jørgensen, 'Vold mod kvinder med handicap', Formidlingscenter Øst, 2002.

<sup>270</sup> Karin Helweg-Larsen, 'Vold i nære relationer', Statens Institut for Folkesundhed, 2012, og Rikke Plauborg, Karin Helweg-Larsen, 'Partnervold mod mænd i Danmark', Statens Institut for Folkesundhed, 2012.

<sup>271</sup> Se den nationale handlingsplan mod vold, tilgængelig på: [sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/hp\\_vold-i-naere-relationer.pdf](http://sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/hp_vold-i-naere-relationer.pdf).

<sup>272</sup> Se dog Rikke Plauborg, Karin Helweg-Larsen, 'Partnervold mod mænd i Danmark', Statens Institut for Folkesundhed, 2012, tilgængelig på: [www.si-folkesundhed.dk/upload/partnervold\\_mod mænd.pdf](http://www.si-folkesundhed.dk/upload/partnervold_mod_mænd.pdf).

<sup>273</sup> Rikke Plauborg m.fl., 'Kærestevold i Danmark', Statens Institut for Folkesundhed, 2012, tilgængelig på: [www.si-folkesundhed.dk/upload/kærestevold\\_20130403\\_samlet.pdf](http://www.si-folkesundhed.dk/upload/kærestevold_20130403_samlet.pdf).

<sup>274</sup> Tilgængelig på: [sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/hp\\_vold-i-naere-relationer.pdf](http://sm.dk/filer/nyheder/dokumenter-til-nyheder-2014/hp_vold-i-naere-relationer.pdf).

<sup>275</sup> Tilgængelig på: [sm.dk/filer/arbejdsomrader/tvaergaende-omrader/de-sociale-2020-mal/publikationer/alle-skal-med.pdf](http://sm.dk/filer/arbejdsomrader/tvaergaende-omrader/de-sociale-2020-mal/publikationer/alle-skal-med.pdf).

**INSTITUT FOR  
MENNESKE  
RETTIGHEDER**

