

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

KØN

STATUS 2019



KØN – STATUS 2019

Forfatter: Bjarke Oxlund

Redaktion: Lise Garkier Hendriksen, Emil Kiørboe, Janne Bruvoll, Maria Ventegodt og Louise Holck (ansv.)

Grafer/behandling af statistikdata: Sarah Kajander Holmer

Redaktionen er afsluttet i februar 2019.

Denne rapport er en af tre rapporter, hvori Institut for Menneskerettigheder gør status over menneskerettighedssituationen på ligebehandlingsområdet. De andre rapporter omhandler handicap og etnisk oprindelse. Rapporterne behandler udvalgte menneskeretlige emner og giver anbefalinger til forbedring af menneskeretsbeskyttelsen i Danmark. Instituttet udgiver lignende rapporter inden for en række andre emner.

Se mere på www.menneskeret.dk/status.

e-ISBN: 978-87-93605-77-0

Forsidebillede: Mette Schak Dahlmann er uddannet murersvend med højeste udmærkelse, men alligevel har hun haft svært ved at finde arbejde på grund af sit køn. Derfor er Mette nu en aktiv stemme i den offentlige debat og sidder med i blandt andet Dansk Byggeris Kvinderåd. Foto: Niels Åge Skovbo

Layout: Hedda Bank

Oversættelse til engelsk: GlobalDenmark

© 2019 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 3269 8888
menneskeret.dk

Denne publikation eller dele af den må reproduceres til ikke-kommerciel brug med tydelig angivelse af kilden.

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger for eksempel store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster. Læs mere om tilgængelighed på menneskeret.dk/tilgaengelighed

INDHOLD

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| RESUMÉ | 5 |
| SUMMARY | 7 |
| KAPITEL 1 – INDLEDNING | 9 |
| KAPITEL 2 –UDVIKLINGEN I DE SENESTE ÅR | 10 |
| 2.1 Udviklingen i tal | 10 |
| 2.2 Menneskeretlige forbedringer | 11 |
| 2.3 Nye udfordringer | 13 |
| 2.4 Principielle afgørelser på området | 13 |
| 2.5 Internationale organers vurdering af danske forhold | 13 |
| KAPITEL 3 – MENNESKERETTEN OG DANSK LOVGIVNING | 15 |
| 3.1 Kort om den internationale ramme | 15 |
| 3.2 Kort om de danske regler på området | 17 |
| KAPITEL 4 – SEXCHIKANE | 19 |
| 4.1 Den menneskeretlige beskyttelse: Klart krav om beskyttelse mod sexchikane | 19 |
| 4.2 Danske forhold: Behov for styrket beskyttelse og bedre statistiske undersøgelser | 19 |
| 4.3 Konklusion og anbefalinger | 22 |
| KAPITEL 5 – VOLD | 23 |
| 5.1 Den menneskeretlige beskyttelse: Klart fokus på kønsbaseret vold | 23 |
| 5.2 Danske forhold: Fra "kønsbaseret vold" til "vold i nære relationer" | 24 |
| 5.3 Konklusion og anbefalinger | 25 |
| KAPITEL 6 – DEMOKRATISK DELTAGELSE OG REPRÆSENTATION | 26 |
| 6.1 Den menneskeretlige beskyttelse: Lige adgang til deltagelse og medbestemmelse | 26 |
| 6.2 Danske forhold: Høj valgdeltagelse, men få politiske poster | 26 |
| 6.3 Konklusion og anbefalinger | 28 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| KAPITEL 7 – KVINDER I LEDELSE | 30 |
| 7.1 Den menneskeretlige beskyttelse: Lige adgang til indflydelse | 30 |
| 7.2 Danske forhold: Måltal uden konsekvenser | 30 |
| 7.3 Konklusion og anbefalinger | 31 |
| | |
| KAPITEL 8 – LIGELØN | 33 |
| 8.1 Den menneskeretlige beskyttelse: Ligeløn for samme arbejde og arbejde af samme værdi | 33 |
| 8.2 Danske forhold: Uforklarede lønforskelle, livsindkomst og lønåbenhed | 34 |
| 8.3 Konklusion og anbefalinger | 35 |
| | |
| KAPITEL 9 – LGBTI | 37 |
| 9.1 Den menneskeretlige beskyttelse: Bedst beskyttelse i europa | 37 |
| 9.2 Danske forhold: Frem mod et diskriminationsforbud uden for arbejdsmarkedet | 37 |
| 9.3 Konklusion og anbefalinger | 38 |
| | |
| KAPITEL 10 FORÆLDRE OG BØRN | 39 |
| 10.1 Den menneskeretlige beskyttelse: Respekt for privat- og familieliv | 39 |
| 10.2 Danske forhold: Behov for bedre kønsfordeling i forhold til erhvervsarbejde og hjemmearbejde | 39 |
| 10.3 Konklusion og anbefalinger | 41 |
| | |
| NOTER | 42 |

RESUMÉ

MENNESKERETTIGHEDER OG KØN

Menneskeretten beskytter alle menneskers rettigheder, og forbuddet mod diskrimination og fremme af ligestilling står centralt i menneskeretten. Forbuddet mod diskrimination på baggrund af køn fremgår enten direkte eller indirekte i alle menneskerettigheds-konventioner.

Ethvert menneske, uanset køn, har krav på lige adgang til de til enhver tid gældende rettigheder uden diskrimination. Lighedskravet indebærer, at staten har en forpligtelse både til at sikre ligebehandling og til at forhindre diskrimination. Diskrimination af kvinder er et globalt problem, og FN's Kvindekonvention handler specifikt om at sikre kvinder lige adgang til beskyttelse og om at fremme reel ligestilling mellem mænd og kvinder i samfundet. Der findes også specifikke menneskerettighedskonventioner om eksempelvis vold i nære relationer, der har et særligt fokus på at beskytte kvinder i udsatte situationer.

EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder, EU-traktaterne og en række ligestillings-direktiver sikrer med nyere og mere detaljerede regler kønsligestilling bredt i samfundet. EU's indsatser handler om at fremme kønsligestilling både ved at beskytte mennesker mod diskrimination og ved at sikre lige muligheder.

I denne rapport giver vi et overblik over menneskeretten og udviklingen vedrørende kønsligestilling. Vi ser derefter på syv temaer

med anbefalinger til forbedringer af den menneskeretlige beskyttelse i Danmark:

- Sexchikane
- Vold
- Demokratisk deltagelse og repræsentation
- Kvinder i ledelse
- Ligeløn
- LGBTI
- Forældre og børn.

DEN MENNESKERETLIGE UDVIKLING I DE SENESTE ÅR

Generelt går udviklingen mod en højere grad af ligestilling mellem kønnene langsomt i Danmark. Den mest bemærkelsesværdige udviklingstendens er, at kvinder år for år øger deres uddannelsesmæssige overtag i forhold til mænd, mens der stort set ingen forandring sker for kvinders og mænds uddannelsesvalg eller kvinders magt og indflydelse i politik og på arbejdsmarkedet. Lønforskellene mellem mænd og kvinder er mindsket en lille smule, mens mænd tager en smule mere barsel end tidligere.

Uønsket billeddeling udgør en ny udfordring for særligt unge mennesker, der udstyret med mobiltelefoner og forbundet via sociale medier kan dele intime billeder med en kæmpe elektronisk omverden. Det kræver blot et enkelt tryk på en tast. Både sociale medieplatforme og politimyndighederne kæmper med at finde fodfæste i forhold til, hvordan udviklingen skal håndteres, hvordan sager skal efterforskes, og hvilke regler der gælder.

Den største retlige udvikling inden for kønsområdet sker i disse år gennem enkeltsagsafgørelser ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i sager om lesbiske, bøsser, biseksuelle, trans- og interkønnede (LGBTI). Dommene er navnlig med til at sikre LGBTI-personer bedre rettigheder til privat- og familieliv.

I august 2018 trådte et forbud mod tildækning af ansigtet i det offentlige rum i kraft, som forventes særligt at ville ramme kvinder med muslimsk baggrund.

RAPPORTENS VÆSENTLIGSTE ANBEFALINGER

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at:

- regeringen sikrer, at det forbud mod sexchikane, som findes i EU's ligebehandlingsdirektiv og de danske ligebehandlingsregler, også håndhæves på arbejdsmiljøområdet og undervisningsområdet.
- de politiske partier opstiller flere kvinder og anvender en prioriteret opstillingsform, såsom kredsvis opstilling med partiliste, for at øge chancerne for at få kvinder valgt.
- store virksomheder gør brug af offentlige opslag, når de skal besætte bestyrelsesposter, og at de bruger rekrutteringsfirmaer og kvindenetværk til at identificere kvalificerede kvinder.
- arbejdsmarkedets parter oplyser de ansatte om, at de ifølge ligelønsloven har ret til at drøfte løn og udveksle lønoplysninger indbyrdes.
- regeringen indfører et diskriminationsforbud for LGBTI uden for arbejdsmarkedet, som giver klageadgang til Ligebehandlingsnævnet.
- arbejdsmarkedets parter og regeringen tager forskud på EU-forslaget om øremærket barsel ved at tage initiativ til at fremme en mere ligelig fordeling af barselsorlov mellem mænd og kvinder.

SUMMARY

HUMAN RIGHTS AND GENDER

Human rights law protects the rights of all people, and the principle of non-discrimination and the promotion of equality is therefore central to human rights law. Prohibition against discrimination on the grounds of gender is either directly or indirectly included in all human rights conventions.

Any person, irrespective of gender, has equal access to all relevant human rights without discrimination. The equality requirement entails that the state is obligated to ensure equal treatment and prevent discrimination. Discrimination against women is a global problem, and the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women specifically secures women equal access to protection and it promotes real equality between men and women in society. There are also human rights conventions that focus specifically on protecting women in vulnerable situations, e.g. on violence against women in intimate relationships.

Recent and more detailed regulations in the EU Charter on Fundamental Rights, EU treaties and a number of gender equality directives ensure increased gender equality in society. EU efforts focus on increasing gender equality by protecting people against discrimination and ensuring equal opportunities.

In this report we present an overview of human rights law and recent developments concerning gender equality. We then examine seven topics

in more detail, and present recommendations for improvements to the protection of human rights in Denmark:

- Sexual harassment
- Violence
- Democratic participation and representation
- Women in management
- Equal pay
- LGBTI
- Parents and children

DEVELOPMENTS IN HUMAN RIGHTS IN RECENT YEARS

In general, there is slow progress towards increased gender equality in Denmark. The most remarkable development tendency is that year after year the educational level of women continues to overtake that of men, and yet there is almost no change with regard to the educational choices of men and women or women's power and influence in politics and the labour market. The pay gap between men and women has decreased slightly and men are taking slightly longer parental leave than previously.

Unwanted photo-sharing is a new concern, particularly for young people who via smartphones and social media can share intimate photographs with a vast world online. At the push of a single button. Social media platforms and police services are working hard to find a way to deal with this development, investigate cases and determine which regulations apply.

The most significant legal development for gender equality is taking place via individual rulings in LGBTI cases at the European Court of Human Rights. These rulings help secure improved rights to privacy and family life for LGBTI persons.

In August 2018, a ban on face-covering garments in public came into effect. The ban is expected to affect women with a Muslim background in particular.

THE KEY RECOMMENDATIONS OF THE REPORT

The Danish Institute for Human Rights recommends that:

- the Government ensure that the prohibition on sexual harassment in the EU Equal Treatment Directive and Danish equal treatment regulations is also enforced in areas such as occupational health and safety and education.
- political parties have more female candidates and make use of a “standing by district” list organisation to increase the chances of women being elected.
- large companies publish job ads for board positions publically and that they use recruitment agencies and female networks to identify qualified women.
- the social partners inform employees that, pursuant to the Equal Pay Act, employees are authorised to discuss salaries and exchange information concerning salaries.
- the Government introduce a ban on discrimination of LGBTI persons outside the labour market, which will then give LGBTI persons the right of appeal to Board of Equal Treatment.
- the Government and the social partners, in anticipation of the EU proposal for earmarked parental leave, take steps to promote a more equal balance of parental leave between men and women.

KAPITEL 1

INDLEDNING

Køn er et af de mest fundamentale forhold i menneskers liv, som kan få afgørende betydning for den enkeltes muligheder og livsforløb. I Danmark siger vi ofte, at vi "har ligestilling". Og rigtigt er det, at piger og drenge i udgangspunktet har de samme muligheder. Men ser vi på, hvordan det går for mænd og kvinder over et helt liv, tegner der sig et mere nuanceret billede. Nok har kønnene de samme muligheder ved startlinjen, men de kommer ikke altid i mål sammen. Denne rapport belyser derfor nogle af de udfordringer, som Danmark har i forhold til at sikre ligestilling mellem kønnene i en række forskellige sammenhænge.

For selvom Danmark er et land kendt for ligestilling, har vi problemer med sexchikane

og vold mod kvinder. Til trods for verdens højeste uddannelsesniveaue for kvinder er det all for få kvinder, der når til de højeste poster i politik og forretnings- og organisationslivet. Kvinder tjener heller ikke lige så meget som mænd, mens mænd omvendt ikke holder så meget barsel, som de ønsker.

Endelig adresserer rapporten også situationen for grupper, der bryder normer for køn og seksualitet. Efter tre årtier med progressiv politik på området for seksuel orientering og kønsidentitet, er det nemlig stadig sådan, at bøsser, lesbiske, biseksuelle og trans- og interkønnede har en langt dårligere trivsel og sundhed sammenlignet med almenbefolkningen.

KAPITEL 2

UDVIKLINGEN I DE SENESTE ÅR

Generelt går udviklingen frem mod en højere grad af ligestilling mellem kønnene langsomt i Danmark. Det mest bemærkelsesværdige er, at kvinder år for år øger deres uddannelsesmæssige overtag i forhold til mænd, mens udviklingen er gået i stå, når vi taler om uddannelsesvalg og kvinders magt og indflydelse i politik og på arbejdsmarkedet. Lønforskellene mellem mænd og kvinder mindskes en lille smule, mens mænd tager en smule mere barsel end tidligere.

2.1 UDVIKLINGEN I TAL

Det er positivt, at Danmarks Statistik i 2017 lancerede det første samlede statistiske

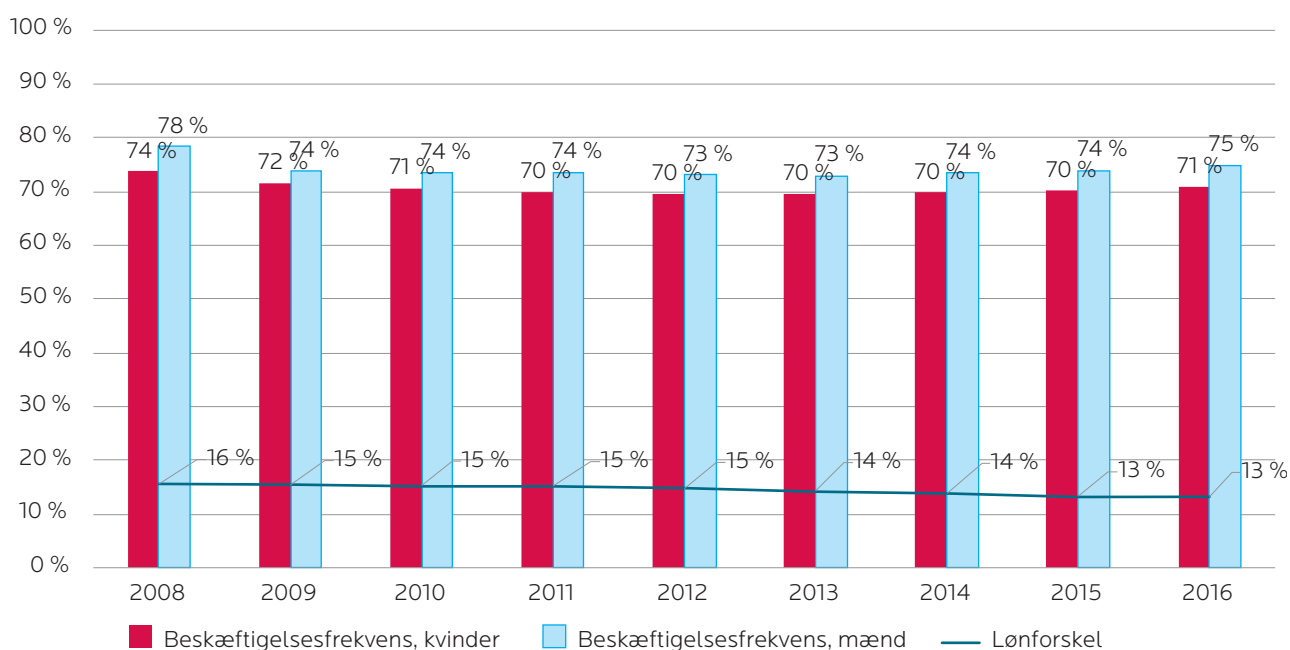
overblik over ligestillingsområdet i Danmark på www.dst.dk/ligestilling. På dette website, som hedder "Ligestilling i Danmark", finder man alle de væsentligste statistikker over, hvordan det går mænd og kvinder her til lands.

De følgende grafer og figurer er næsten alle baseret på tal fra det nye website.

Figur 1 viser, at beskæftigelsesfrekvensen er høj for både mænd og kvinder i Danmark, men at der fortsat er en betragtelig lønforskel i mændenes favør, selvom den er reduceret med 3 procentpoint i løbet af perioden 2008-2016.

FIGUR 1: BESKÆFTIGELSE OG LØN, 2008-2016

Beskæftigelsesfrekvens og lønforskel opdelt på køn



Kilde: Danmarks Statistik

Note: Beskæftigelsesfrekvensen angiver hvor stor en andel af befolkningen mellem 16 og 64 år, som er i beskæftigelse. Lønforskellen angiver forskellen mellem mænds og kvinders løn set i forhold til mænds løn.

Kvinder har overhalet mænd i kapløbet om lange videregående uddannelser. 2004 blev det første år, hvor flere kvinder end mænd i aldersgruppen 30-34 år havde en lang videregående uddannelse. Se figur 2.

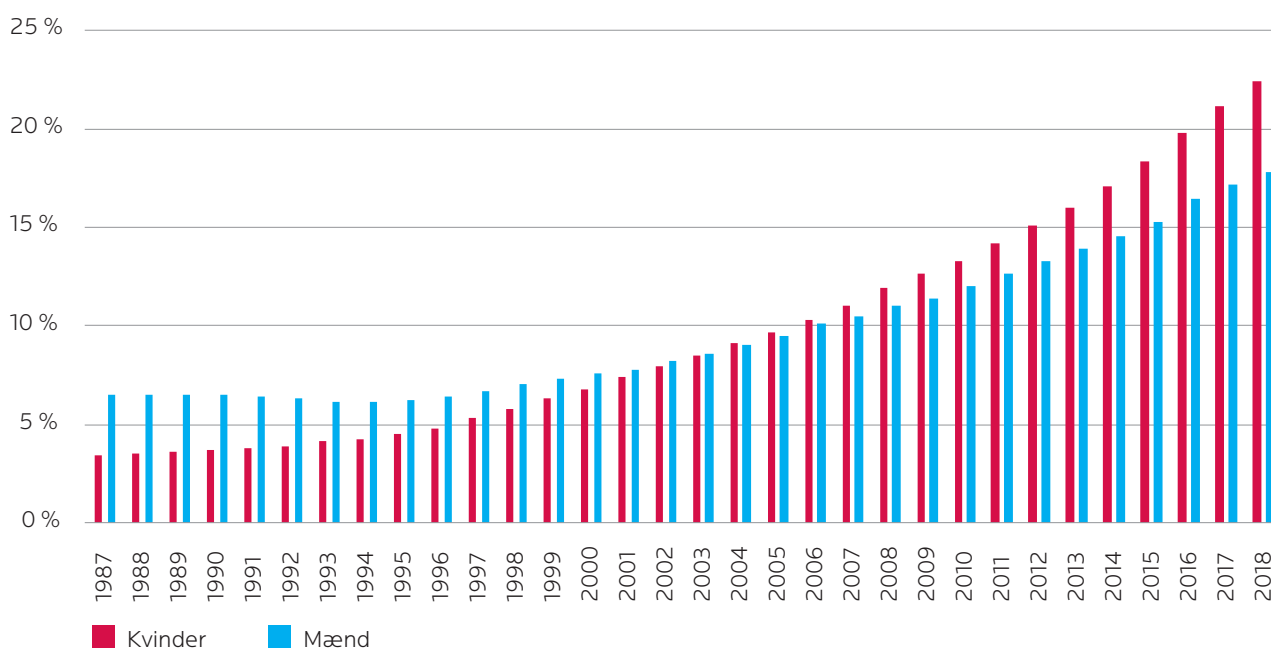
Når det kommer til magt og indflydelse i det politiske felt, har der kun været en begrænset udvikling i det nye årtusinde. Blandt folketingsmedlemmer faldt andelen af

kvinder til 37 procent ved valget i 2015, mens kvindelige kommunalpolitikere præsterede en stigning på 3 procentpoint fra 30 til 33 procent fra kommunalvalget i 2013 til kommunalvalget i 2017. Se figur 3.

Figur 4 viser, at fædre kun holder 8 procent af forældreorloven for nyfødte børn, mens mødre holder 92 procent af orloven.

FIGUR 2: LANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE, 1987-2018

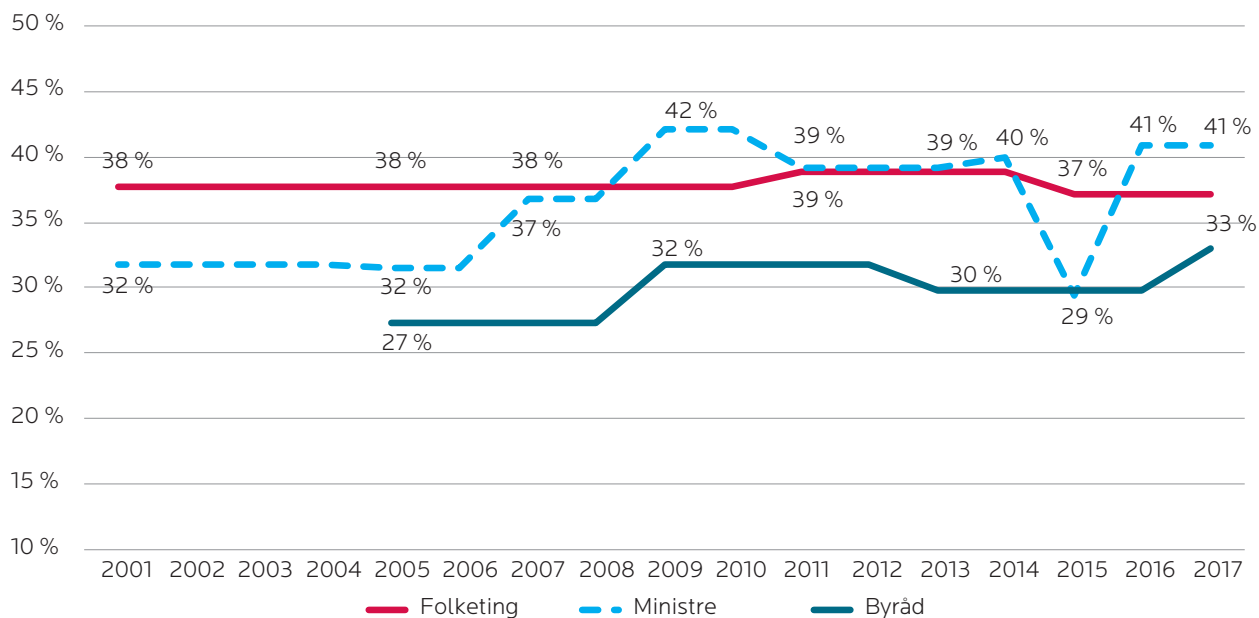
Procentandele af 30-34-årige kvinder og mænd, der har taget en længere videregående uddannelse



Kilde: Danmarks Statistik

FIGUR 3: KVINDER I POLITIK, 2001-2017

Procentandele af kvinder i politik



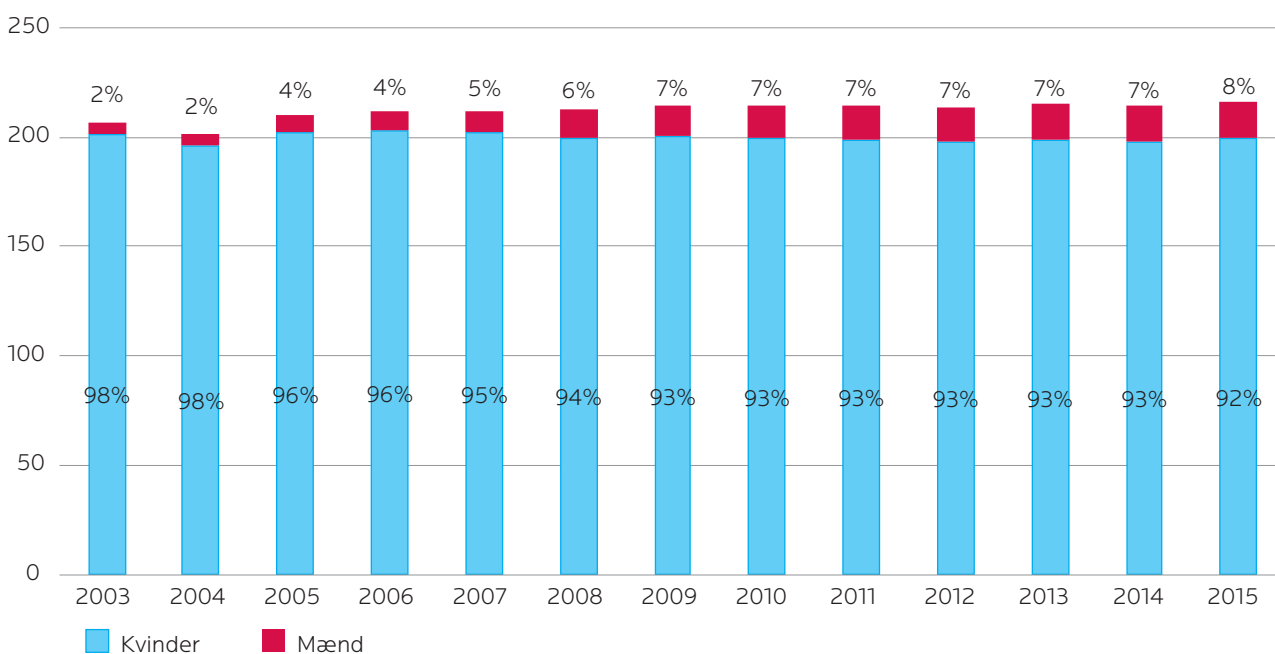
Kilde: Danmarks Statistik og egne opgørelser

Note: Folketing er opgjort i år med folketingsvalg. Byråd er opgjort i år med kommunalvalg. Ministre er opgjort i år, hvor nye regeringer dannedes.

FIGUR 4: FÆDRES OG MØDRES FORÆLDREORLOV, 2003-2015

Antal dage

Procentvis fordeling af forældreorlov mellem kønnene



Kilde: Danmarks Statistik

Note: Opgørelsen indeholder det gennemsnitlige antal forældreorlovsdage, fædre og mødre har taget. Dagene indeholder ikke morens barselsorlov (98 dage) eller farens fædreorlov (14 dage). Opgørelsen indeholder kun de børns familier, hvor moren og faren bor sammen, og de begge er berettigede til barselsdagpenge.

2.2 MENNESKERETLIGE FORBEDRINGER

Når det kommer til køn og ligestilling, kommer de fleste rettlige ændringer via EU-direktiver. I forhold til mænds ret til barsel er det derfor centralt, at EU-Kommissionen den 26. april 2017 fremsatte et forslag om et nyt direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv,¹ der vil påvirke de danske regler om forældreorlov og indføre øremærket barsel til mænd. Ifølge forslaget skal der indføres øremærket forældreorlov til begge barnets forældre, som fastsættes til at være to måneder for hver af barnets forældre. Forslaget er på vej igennem EU's institutioner, og Europarådet indgik således i januar 2019 en foreløbig aftale med Europa-Parlamentet om forslagets implementering.²

Efter Institut for Menneskerettigheders opfattelse er øremærket barsel til mænd et af de mest effektive værktøjer til at skabe ligestilling mellem mænd og kvinder, fordi det er med til at rykke på den kønsbaserede opdeling mellem hjem og arbejde.

2018-overenskomsterne endte med, at der blev afsat et mindre beløb til en ligelønspulje på både det kommunale og det regionale område.³ Det er positivt, fordi det er et første skridt hen imod en anerkendelse af de historiske lønforskelle, der gør sig gældende mellem mande- og kvindedominerede fag.

2.3 NYE UDFORDRINGER

Uønsket billeddeling udgør en ny udfordring for særligt unge mennesker, der udstyret med mobiltelefoner og forbundet via sociale medier kan dele intime billeder med en kæmpe elektronisk omverden. Det kræver blot et enkelt tryk på en tast. Både sociale medieplatforme og politimyndighederne kæmper med at finde fodfæste i forhold til, hvordan udviklingen skal håndteres, samt hvordan sager skal efterforskes, og hvilke regler der gælder.

I 2018 kom den såkaldte Umbrella-sag, hvor 1.005 unge danskere blev sigtet efter straffelovens § 235, stk. 1 og 2, om henholdsvis udbredelse og besiddelse af børnepornografi (defineret som pornografiske fotos eller film af personer under 18 år). Alle tiltaler tog udgangspunkt i to sexvideoer med en 15-årig dreng og en 15-årig pige. Med henblik på at få fastlagt praksis blev der ført i alt ni prøvesager ved domstolene. I byretten blev de tiltalte dømt efter straffelovens bestemmelse om børnepornografi, men sagerne blev efterfølgende anket til landsretten. Landsretten frifandt en person, mens tre andre fik ændret en betinget dom til en bøde.⁴ I nogle af sagerne er der dømt efter børnepornografi-bestemmelsen, mens der i andre sager er dømt for blufærdighedskrænkelser og for uberettiget at videregive billeder af private forhold. Én af prøvesagerne blev anket til Højesteret, som den 11. januar 2019 slog fast, at der var tale om særdeles krænkende videomateriale af en person under 18 år, og at tiltalte derfor blev dømt for overtrædelse af straffelovens § 235, stk. 1, om børnepornografi.⁵ De to forurettede fik endvidere tilkendt tortgodtgørelse.

Folketinget har i december 2018 vedtaget en lovændring, der udvider området for, hvornår det er strafbart at videregive meddelelser eller billeder om en andens private forhold, herunder nøgenbilleder.⁶

I august 2018 trådte et forbud mod tildækning af ansigtet i det offentlige rum i kraft, som forventes særligt at ville ramme kvinder med muslimsk baggrund.⁷

2.4 PRINCIPIELLE AFGØRELSER PÅ OMRÅDET

Landsretten har slået fast, at et juridisk kønsskifte skal slå igennem, så en person, der før undfangelsen af barnet havde fået juridisk kønsskifte fra kvinde til mand, kan registreres

som far, hvis børnelovens bestemmelser i øvrigt er overholdt.⁸

2.5 INTERNATIONALE ORGANERS VURDERING AF DANSKE FORHOLD

Europarådets ekspertgruppe, Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), gennemgik i 2017, hvordan Danmark opfylder Konventionen om Forebyggelse og Bekæmpelse af Vold mod Kvinder og Vold i Hjemmet (Istanbulkonventionen). GREVIO's rapport udkom i efteråret 2017 og bød på omfattende kritik af Danmark. Blandt andet kritiserede ekspertgruppen, at Danmark anvender kønsneutrale termer om vold, selvom forskning viser, at voldsudøvere i al overvejende grad er mænd, mens volds ofre som oftest er kvinder.⁹

GREVIO opfordrede de danske myndigheder til at afsætte flere ressourcer til forebyggelse, beskyttelse og efterværn af vold mod kvinder. GREVIO opfordrede også til, at kvinder af anden etnisk herkomst end dansk bliver bedre inkluderet i den danske indsats. GREVIO kritiserede endvidere Danmark for at mangle kønsopdelte data på vold, ligesom GREVIO anbefalede, at politiet registrerer kønnet på henholdsvis voldsudøvere og volds ofre i deres registre. Endelig anbefalede GREVIO, at:

- Danmark indfører en særskilt straffelovsbestemmelse til kriminalisering af psykisk vold.
- Voldtægtsparagraffen ændres, så der indføres en definition af voldtægt, som er baseret på, at der kræves samtykke til samleje.
- De danske domstole i højere grad tager højde for, at konventionen har fastlagt, hvad der er skærpende omstændigheder.

Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (European Institute for Gender Equality – EIGE) præsenterede i oktober 2017 sit ligestillingsbarometer

for EU-landene, hvor Danmark fulgte lige i hælene på Sverige, som det mest ligestillede land i EU.¹⁰ Mens Danmark klarer sig helt suverænt, hvad angår kvinders uddannelse og arbejdsmarkedsdeltagelse, halter det lidt mere med ligestillingen i forhold til kvinders adgang til magt, penge og indflydelse. Danske mænds dårlige sundhedstilstand trækker også ned i EIGE's vurdering.

KAPITEL 3

MENNESKERETTEN OG DANSK LOVGIVNING

3.1 KORT OM DEN INTERNATIONALE RAMME

Menneskeretten beskytter alle menneskers rettigheder, og forbuddet mod diskrimination står derfor centralt i menneskeretten.

Forbuddet mod diskrimination på baggrund af køn fremgår enten direkte eller indirekte i alle menneskerettighedskonventioner.

Princippet om lighed og ikke-diskrimination er nedfældet i FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder fra 1948. I FN-systemet finder man endvidere beskyttelse mod kønsdiskrimination i FN's Konvention om Borgerlige og Politiske Rettigheder og FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder. Endvidere findes beskyttelse mod diskrimination af kvinder i FN's Konvention om Afskaffelse af Alle Former for Diskrimination Imod Kvinder (Kvindekonventionen).

FN's Konvention om Borgerlige og Politiske Rettigheder forpligter staterne til at sikre anerkendelse af konventionens rettigheder uden forskelsbehandling af nogen slags, herunder på grund af køn.¹¹ Konventionen bestemmer også, at alle skal være lige for loven, og at lovgivningen generelt skal forbyde enhver form for forskelsbehandling. Endelig indeholder konventionen en artikel om mænds og kvinders lige ret til at nyde alle konventionens borgerlige og politiske rettigheder. FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder 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 eksempelvis 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".¹²

FN's konvention om barnets rettigheder (Børnekonventionen) beskytter børn mod diskrimination på grund af køn i forbindelse med f.eks. konventionens rettigheder til uddannelse og sundhed.¹³

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.¹⁴ 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.¹⁵

Den Europæiske Menneskerettigheds-konvention forbyder i artikel 14 diskrimination på grund af blandt andet køn i forbindelse med nydelsen af alle de rettigheder, som er sikret i konventionen, 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), som udgør den nyeste og beskyttelsesmæssigt mest vidtgående regionale konvention og kan tiltrædes af alle lande. Konventionens kerneområde er vold mod kvinder og piger.

EU's Lissabontraktat fastlægger ligestilling mellem kvinder og mænd samt forbud mod kønsdiskrimination som en opgave, en værdi og et grundlæggende princip. De mere specifikke regler er fastlagt i EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (EU-chartret), i en række traktatbestemmelser og EU-direktiver.¹⁶

EU-reglerne beskytter stort set kvinder og mænd ens, hvilket vil sige, at både diskrimination mod mænd og kvinder er forbudt. Til forskel herfra er det menneske-retlige værn mod kønsdiskrimination i f.eks. FN-regi meget forskelligt for kvinder og mænd, idet kvindekonventionen ikke omfatter mænd.

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 mv.) 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 og seksuel chikane mv. Endvidere er der fastsat generelle bevisbyrde-regler, regler om forbud mod repræssalier 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. EU-Domstolen har fastlagt, at princippet om ligebehandling af mænd og kvinder også finder anvendelse på den forskelsbehandling, der udspringer af en persons kønsskifte.¹⁷ Der findes endnu ingen EU-retspraksis om, hvorvidt kønsidentitet er omfattet af beskyttelsen mod forskelsbehandling.¹⁸ EU-Kommissionen fremkom i en rapport fra 2015 om gennemførelse af direktivet om ligebehandling i forbindelse med mænds og kvinders adgang til varer og tjenesteydelser med bemærkninger, som tyder på, at også kønsidentitet vil kunne omfattes af beskyttelse mod forskelsbehandling.¹⁹

De to mest centrale EU-direktiver om forbud mod forskelsbehandling af kvinder og mænd dækker henholdsvis arbejdslivet og 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.²⁰ Direktivet handler om beskæftigelse og erhverv, det vil sige løn og arbejdsvilkår, erhvervsuddannelse og erhvervsvejledning samt om vilkårene for selvstændige erhverv. Direktivet tillader positive særforanstaltninger for at sikre fuld ligestilling i praksis på arbejdsmarkedet og indeholder også en regel om kønsmainstreaming, se nedenfor om de danske regler på området.

Direktivet om varer og tjenesteydelser forpligter leverandører af varer og tjenesteydelser inden for både den offentlige og private sektor til at overholde forbuddet mod diskrimination af kvinder og mænd.²¹

Der findes yderligere to direktiver, som har stor betydning for ligestillingsområdet: forældreorlovsdirektivet,²² 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.²³

3.2 KORT OM DE DANSKE REGLER PÅ OMRÅDET

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-reglerne en afgørende rolle. De internationale forpligtelser er først og fremmest gennemført i lovgivningen, men på arbejdsmarkedet har de kollektive overenskomster en stigende betydning. Hertil kommer "lommer" i reguleringen, som er udtryk for rent danske regler, hvilket f.eks. gør

sig gældende for ligestillingsloven²⁴ og loven om Ligebehandlingsnævnet.²⁵

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.²⁶ 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.

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.²⁷ Loven giver mulighed for positiv særbehandling.²⁸

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.²⁹ Tilsvarende ændringer blev gennemført for store private virksomheder mv.³⁰

Ligestillingsloven er især fortolket af Ligebehandlingsnævnet,³¹ som har afgjort et stort antal sager, f.eks. om lovligheden af konkret positiv særbehandling.³²

Ligebehandlingsloven³³ og ligelønsloven³⁴ er speciallove for ligebehandling af kvinder og mænd på arbejdsmarkedet i Danmark. Lovene er i store træk et resultat af gennemførelsen af de tidligere nævnte EU-regler, og de indeholder derfor ensartede juridiske definitioner af forskelsbehandling samt ens

regler om bevisbyrde og sanktioner mv. Begge love har endvidere en bestemmelse om offentlige myndigheders pligt til kønsmainstreaming inden for lovens område.³⁵

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 bliver 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 særlig dansk regel om arbejdsgivers pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik.³⁶ Loven er primært fortolket i en række faglige voldgiftsafgørelser og i 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, f.eks. livsforsikringer, dels for arbejdsmarkedspensioner og lignende ordninger, der finansieres med bidrag fra arbejdsgivere og arbejdstagere eller selvstændige.³⁷

I Danmark er løn- og arbejdsforhold typisk fastsat ved individuelle kontrakter eller kollektive overenskomstaftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter. EU tillader medlemsstaterne at overlade gennemførelsen af direktiver, f.eks. om ligelønsprincippet, til arbejdsmarkedets parter. Dette fritager imidlertid ikke medlemsstaterne fra forpligtelsen til at indføre regler, som sikrer, 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 primært i samarbejdsreglerne i den private og offentlige sektor, og der var kun enkeltstående bestemmelser i overenskomster om håndhævelse af sager om ligeløn.³⁸ Ved overenskomstforhandlingerne i 2010 blev ligelønsloven indføjet på en række store private overenskomstområder.³⁹

Håndhævelsen af ligestillingslovene på arbejdsmarkedet 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. Ligebehandlingsnævnet træffer gratis juridisk bindende afgørelser vedrørende både kønsligestillings- og andre ligestillingslove. Sager, der handler om regler under det fagretlige system, skal behandles ved en faglig voldgiftsret, Arbejdsretten eller eventuelt et nævn nedsat af parterne, f.eks. Afskedigelsesnævnet på DA/LO-området eller Ligelønsnævnet på DI/CO-industri-området. Ligeløns- og ligebehandlingslovene har givet anledning til en omfattende praksis fra de arbejdsretlige instanser, domstolene og Ligebehandlingsnævnet.

KAPITEL 4

SEXCHIKANE

Sexchikane kan finde sted i mange forskellige sammenhænge, men der har traditionelt særligt været fokus på sexchikane på arbejdsmarkedet. I efteråret 2017 opstod den internationale og internetbaserede sociale bevægelse #MeToo, hvor millioner af kvinder delte deres oplevelser med seksuelle overgreb og krænkelser. Dermed kom sexchikane på den offentlige dagsorden i hele verden, og i Danmark gav det anledning til igangsætning af et serviceeftersyn af beskyttelsen mod sexchikane på arbejdsmarkedet.

4.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE: KLART KRAV OM BESKYTTELSE MOD SEXCHIKANE

Kvindekonventionen (CEDAW) fra 1979 forpligter stater til at tage passende midler i brug for at eliminere al diskrimination mod kvinder. Selvom beskyttelse mod sexchikane ikke direkte fremgår af Kvindekonventionen, har en række internationale organer løbende fastslået, at beskyttelse mod sexchikane er omfattet af konventionen. I FN's Generalforsamlings Resolution om afskaffelsen af vold mod kvinder fra 1993⁴⁰ blev sexchikane således inkluderet i definitionen af vold mod kvinder, ligesom Beijing-deklarationen fra FN's 4. Kvindekonference anerkender sexchikane som en form for vold mod kvinder.⁴¹

ILO's Ekspertkomité for Konventioners og Anbefalingers anvendelse har også bekræftet, at sexchikane er en form for kønsdiskrimination dækket af ILO's konvention om forskelsbehandling (beskæftigelse og erhverv) fra 1958.

EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder omfatter retten til at være fri for diskrimination på grund af køn, og artikel 23 forpligter staterne til at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder i alle forhold. Dette princip er yderligere udbygget gennem adskillige direktiver, som blandt andet omfatter sexchikane – deriblandt direktiv 2006/54/EF om lige muligheder i beskæftigelse og direktiv 2004/113/EF om ligebehandling i adgangen til varer og serviceydelser.

Europarådets Konvention til Forebyggelse og Bekæmpelse af Vold mod Kvinder og Vold i Hjemmet (Istanbulkonventionen) indeholder i artikel 40 en bestemmelse om sexchikane. Af bestemmelsen fremgår, at staterne er forpligtede til at træffe de nødvendige lovgivningsmæssige eller andre foranstaltninger for at sikre, at enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd af seksuelt tilsnit, som har til formål eller følge, at en persons værdighed krænkes, herunder især ved skabelsen af et intimiderende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller stødende miljø, udløser strafferetlige eller andre retslige sanktioner.

4.2 DANSKE FORHOLD: BEHOV FOR STYRKET BESKYTTELSE OG BEDRE STATISTISKE UNDERSØGELSER

Beskyttelsen mod sexchikane afhænger af, i hvilken sammenhæng dette foregår. I rent private forhold findes beskyttelsen alene i form af straffelovens regler om eksempelvis blufærdighedskrænkelser, mens der findes en udvidet beskyttelse på eksempelvis

arbejdsmarkedet. Undervisningsområdet er mere diffust, idet undervisningsmiljøloven ikke specifikt nævner sexchikane, men blot mobning og digital mobning.⁴²

Ingen kender det reelle omfang af sexchikane i Danmark. Der har som nævnt traditionelt været særligt fokus på sexchikane på arbejdsmarkedet, og det er derfor også primært på dette område, at der findes viden om omfanget mv. Fremkomsten af #MeToo-bevægelsen har imidlertid sat fokus på sexchikane i alle dele af samfundet, blandt andet på universiteterne.

I foråret 2018 viste en undersøgelse foretaget af Magisterbladet blandt godt 1000 universitetsstuderende organiseret i Dansk Magisterforening, hvoraf 811 var kvinder, at en stor andel havde oplevet køns- eller sexchikane på studiet. 7 procent havde eksempelvis inden for de seneste 12 måneder oplevet uønskede berøringer, omfavnelser

eller kys, mens omkring 22 procent havde oplevet kønschikane, defineret bredt som f.eks. nedsættende kommentarer og vittigheder om deres køn.⁴³

4.2.1 SEXCHIKANE PÅ ARBEJDSMARKEDET

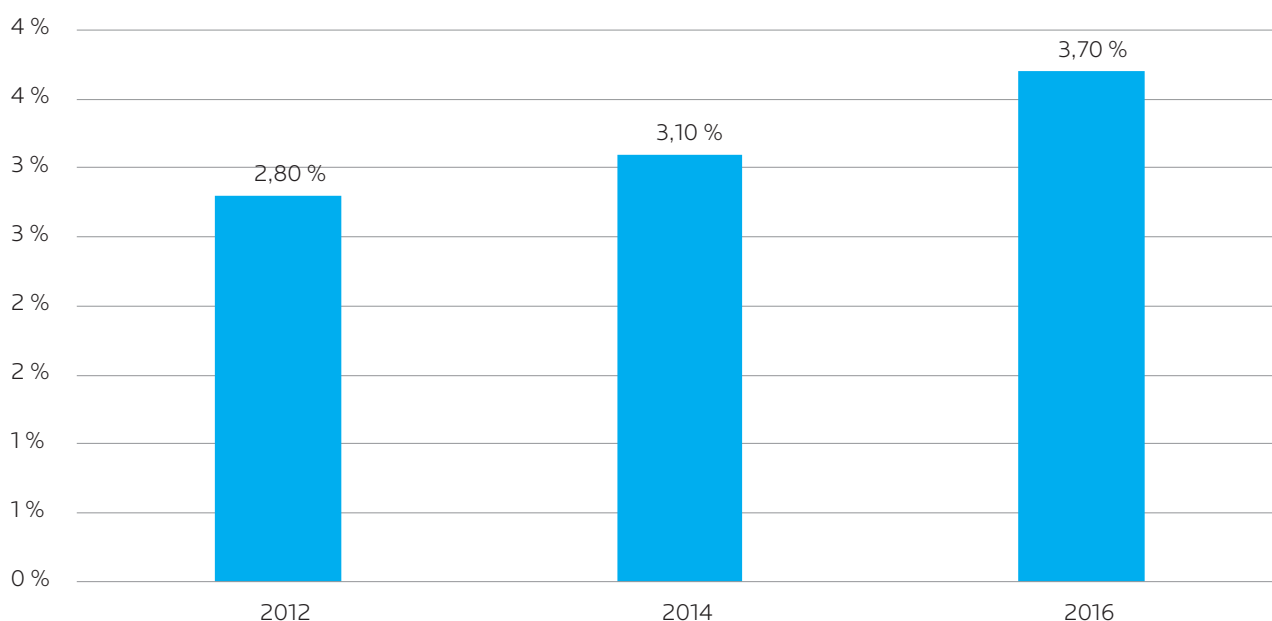
Den retlige beskyttelse mod sexchikane på arbejdsmarkedet findes først og fremmest i ligebehandlingsloven, som anvender definitionen på sexchikane fra det underliggende ligebehandlingsdirektiv.⁴⁴ Sexchikane er defineret som:

“[...] [E]nhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”⁴⁵

I 2017 udgav Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø en undersøgelse om blandt andet sexchikane på arbejdspladser.

FIGUR 5: SEXCHIKANE, 2012-2016

Procentandel af beskæftigede lønmodtagere i alderen 18 til 64, der har oplevet sexchikane inden for de seneste 12 måneder



Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: "Danskernes arbejdsmiljø 2016"

Undersøgelsen indeholder spørgsmål, som også er stillet i tidligere undersøgelser, og viser en stigning i, hvor mange der har oplevet seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder. Se figur 5.

Tallene er fremkommet på baggrund af generelle spørgsmål, der giver få svar, fordi den person, der svarer, sjældent føler sig som et "offer for sexchikane". Rent metodisk er det bedre at stille spørgsmål om konkrete hændelser, som den, der svarer, nemmere kan huske. Det er således instituttets opfattelse, at Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø bør udvikle spørgsmål, der er mere præcise og giver mere retvisende svar.

I efteråret og vinteren 2018/19 gennemfører Institut for Menneskerettigheder en stor undersøgelse af elevers oplevelser af sexchikane i hotel- og restaurationsbranchen og har i den forbindelse udviklet et spørgeskema, som kan fungere som metodisk best practice i undersøgelser af sexchikane i andre brancher.

Folketinget har i december 2018 vedtaget en ændring af ligebehandlingsloven.⁴⁶ Lovændringen tydeliggør det eksisterende forbud ved at styrke koblingen mellem forbuddet og arbejdsgiverens pligt til at give mænd og kvinder lige arbejdsvilkår. Ændringen indeholder derfor en bestemmelse, der udtrykkeligt angiver, at lige arbejdsvilkår også omfatter forbud mod seksuel chikane. Dette er allerede fastslået i retspraksis, men nu fremgår det direkte af loven. Ifølge bemærkningerne til lovforslaget kan der fremover ikke lægges vægt på omgangstonen på arbejdspladsen ved vurderingen af, om der er tale om seksuel chikane. Lovforslaget forhøjer også godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane med en tredjedel i forhold til det nuværende niveau på cirka 24.000 kr.

Lovændringen imødekommer dermed nogle af de forslag, som forskere fra Aalborg Universitet har præsenteret i en videnskabelig publikation fra 2017. Forskerne pegede på, at såfremt der skal føres flere sager om sexchikane i Danmark (cirka 100 sager i perioden 1988-2016), er det vigtigt, at godtgørelsesniveauet løfter sig over 1980'ernes niveau på blot omkring 24.000 kr.⁴⁷ De fremhævede også behovet for at adressere det forhold, at de nationale arbejdsmiljøanalyser undervurderer omfanget af sexchikane på grund af u hensigtsmæssigt formulerede spørgsmål.⁴⁸

Selvom Danmark i forlængelse af EU's ligebehandlingsdirektiv i 2005 tilpassede ligebehandlingslovens definition af sexchikane, opererede Arbejdstilsynet fra 2002 til 2019 ud fra en vejledning, hvis definition af sexchikane ikke levede op til Ligebehandlingslovens ordlyd.⁴⁹

Det er derfor positivt, at Arbejdstilsynet den 26. februar 2019 offentliggjorde en ny vejledning om krænkende handlinger på arbejdspladsen, der også omfatter mobning og seksuel chikane. Vejledningen gør specifik reference til Ligebehandlingsloven og definerer sexchikane således:

"Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale."

Vejledningen fortsætter: "Det, der er særligt for seksuel chikane er, at krænkelse har seksuel

karakter. Det er oftest kvinder, der udsættes for seksuel chikane, men det er vigtigt at være opmærksom på, at mænd også kan udsættes for seksuel chikane."⁵⁰

4.3 KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Der mangler viden om omfanget af sexchikane på mange områder i Danmark. Det skyldes, at der traditionelt kun har været fokus på sexchikane på arbejdsmarkedet. Det skyldes også en mangelfuld metode, når der indsamles data om sexchikane på arbejdsmarkedet.

På nuværende tidspunkt skal respondenter i forvejen have identificeret sig som ofre for sexchikane for at kunne svare bekræftende, hvilket efter instituttets opfattelse er en metodisk fejl.

Det er instituttets opfattelse, at Arbejdstilsynet i sit arbejde med sexchikane ikke må anvende en snævrere definition af sexchikane end den bindende definition, der findes i ligestillingsloven og EU-reglerne. Formålet er, at Arbejdstilsynet ikke gennem sin information og vejledning må give arbejdsgivere og ansatte indtryk af, at nogle former for forbudt sexchikane er lovlige i Danmark.

Som nævnt ovenfor har Folketinget i december 2018 vedtaget en lovændring om forøgelse af godtgørelse for sexchikane til ca. 33.000 kr. Det er positivt, at Folketinget dermed hæver godtgørelsesniveauet, men det er instituttets opfattelse, at godtgørelsesniveauet for sexchikane kunne hæves yderligere i tilfælde, hvor den krænkede har mistet sit arbejde som følge af krænkelser, hvilket kan sidestilles med uberettiget afskedigelse.

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER ANBEFALER, AT:

- Regeringen sikrer, at det forbud mod sexchikane, som findes i EU's ligestillingsdirektiv og de danske ligestillingsregler, også håndhæves på arbejdsmiljøområdet og undervisningsområdet.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø sikrer, at spørgsmål om forekomst af sexchikane i arbejdsmiljøundersøgelser formuleres som et batteri af konkrete spørgsmål til specifikke oplevelser og ikke som et generaliseret spørgsmål om ja eller nej til oplevelser med sexchikane.
- Regeringen tager initiativ til at indsætte en bestemmelse i ligestillingsloven, som forpligter arbejdsgivere og andre ansvarlige til at forebygge og modvirke sexchikane.

KAPITEL 5

VOLD

Vold mod kvinder er et stort problem både i Danmark og resten af verden, og derfor er vold også én af de ting, som menneskeretten yder beskyttelse imod. Psykisk vold er et begreb, som selvom det er svært at definere præcist, kan give lige så store skader som den fysiske vold.

5.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE: KLART FOKUS PÅ KØNSBASERET VOLD

Selvom de fleste menneskerettigheder er formuleret som et krav om, at staten afholder sig fra at udsætte borgerne for krænkelser, forpligter menneskerettighederne også staterne til at beskytte borgerne mod overgreb fra andre.⁵¹

FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder beskytter retten til liv, frihed og personlig sikkerhed samt retten til ikke at blive diskrimineret. Også FN's Konvention om Borgerlige og Politiske Rettigheder, EU- chartret og Den Europæiske Menneskerettighedskonvention beskytter kvinders og mænds lige ret til livet og frihed fra tortur og umenneskelig behandling.⁵²

Det følger af praksis fra blandt andet Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, at disse bestemmelser medfører krav til staterne om at kriminalisere overgreb i form af f.eks. vold, voldtægt, tvang, frihedsberøvelse eller drab.⁵³ Det sker typisk i straffelovgivningen. Derudover skal myndighederne sørge for at håndhæve den nationale lovgivning på området

gennem effektiv efterforskning, retsforfølgelse og indgreb, hvis der er mistanke om, at et overgreb vil finde sted.⁵⁴ Endelig følger det af menneskeretten, at staterne har en forpligtelse til at forebygge og beskytte mod vold i nære relationer.

FN's Kvindekonvention har til formål at afskaffe alle former for diskrimination imod kvinder. 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 mv.⁵⁵ Også Handicapkonventionen og Børnekonventionen har fokus på statens forpligtelser i forhold til at beskytte mod andres overgreb. Kvindekomitéen og Børnekomitéen har i 2014 afgivet en fælles udtalelse vedrørende kulturelt betingede skikke, som indbefatter overgreb over for kvinder og børn.⁵⁶ Indgrebene kan vedrøre omskæring, tvangsægteskaber, børneægteskaber og æresrelateret vold.

Europarådet har i 2011 vedtaget en Konvention om Forebyggelse og Bekæmpelse af Vold mod Kvinder og Vold i Hjemmet (Istanbulkonventionen). Det 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.⁵⁷

Konventionens kerneområde er vold mod kvinder og piger, men omfatter også øvrige former for vold i nære relationer, og den pålægger staterne en lang række forpligtelser. Konventionen forpligter staterne til at kriminalisere fysisk og psykisk vold, stalking, seksuel vold, herunder voldtægt, tvangsægteskab, skamfering af de kvindelige kønsdele, tvangsabort og tvangssterilisation.⁵⁸

Istanbulkonventionen pålægger staterne at have koordinerede politikker på området for vold i nære relationer, at inddrage civilsamfundet, at udpege et koordinerende organ og indsamle data og bedrive forskning på området. Der er oprettet en international overvågningsmekanisme, en ekspertgruppe kaldet GREVIO, som overvåger staternes implementering af Istanbulkonventionen.

5.2 DANSKE FORHOLD: FRA "KØNSBASERET VOLD" TIL "VOLD I NÆRE RELATIONER"

Indsatsen mod vold mod kvinder og vold i nære relationer omfatter en række forskellige retsområder, myndigheder og civilsamfundsorganisationer fra politi og domstole til kvindekrisecentre og særlige forebyggelsespuljer og -projekter. Indsatsen har siden 2002 været koordineret i nationale handlingsplaner.

Der har de senere år været en udvikling i retning af en mere kønsneutral tilgang til bekæmpelsen af vold i nære relationer. I efteråret 2017 udgav GREVIO-ekspertgruppen under Istanbulkonventionen en rapport, som bød på omfattende kritik af Danmark. Blandt andet kritiserede rapporten, at Danmark anvender kønsneutrale termer om vold, selvom voldsudøvere i al overvejende grad er mænd, mens volds ofre som oftest er kvinder.⁵⁹

I det socialfaglige arbejde med voldsudøvere og volds ofre er det ubetvivleligt en stor

fordel at trække på forståelser af, hvordan gensidig vold er en del af de dynamikker, som præger voldelige relationer.⁶⁰ Imidlertid er der til stadighed så stor en overvægt af vold udøvet af mænd mod kvinder, at Institut for Menneskerettigheder finder, at statens politikker og statistikker bør holde sig kønsdimensionen for øje.

Udviklingen væk fra en forståelse af kønsbaseret vold til en forståelse af gensidig vold kan blandt andet spores i de seneste fire nationale handlingsplaner til bekæmpelse af vold i Danmark. Overskrifterne er gået fra "bekæmpelse af vold mod kvinder" (2002) over "bekæmpelse af vold mod kvinder og børn" (2005); og "bekæmpelse af vold i nære relationer" (2010) til "indsats mod vold i familien og i nære relationer" (2014). Der er altså sket et gradvis skifte væk fra en forståelse af vold som noget, der har med køn at gøre, til en forståelse af vold som en dynamik i en konkret social relation.

Ifølge en rapport fra Statens Institut for Folkesundhed angiver 1,6 procent af danske kvinder at have været udsat for fysisk partnervold inden for det seneste år, hvilket skønnes at svare til cirka 38.000 kvinder på landsplan.⁶¹ Dette antal har siden 2005 været stort set konstant. Blandt mænd angiver 0,8 procent at have været udsat for fysisk partnervold inden for det seneste år, hvilket skønnes at svare til cirka 19.000 mænd på landsplan. Dette antal har siden 2005 været stigende.

I GREVIO's rapport blev der også rejst kritik af, at Danmark ikke har en særskilt straffebestemmelse for psykisk vold. Selvom psykisk vold tidligere er blevet anset for at være omfattet af straffelovens § 245, stk. 2, om personskade på helbred og straffelovens § 266 om trusler, finder Institut for Menneskerettigheder og en lang række

interesseorganisationer, at beskyttelsen mod psykisk vold vil blive styrket, når psykisk vold bliver selvstændigt kriminaliseret. Det er derfor positivt, at regeringen i januar 2019 har fremsat et udkast til et lovforslag, som gør psykisk vold ulovligt gennem en særskilt bestemmelse i straffeloven.⁶²

GREVIO's rapport kritiserede også, at den danske voldtægtsparagraf ikke er i overensstemmelse med Istanbulkonventionens ordlyd.⁶³ Hvor den danske straffelovs § 216 definerer voldtægt som samleje under vold eller trussel om vold, definerer Istanbulkonvention voldtægt som samleje uden samtykke. Det er derfor positivt, at justitsministeren i oktober 2018 har nedsat et ekspertudvalg, som skal arbejde med, hvordan lovgivningen om voldtægt kan skærpes. Ekspertpanelet skal blandt andet undersøge, hvordan en række andre landes regler om voldtægt og samtykke er udformet, og hvilken effekt ændringer i lovgivningen har haft.

5.3 KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Selvom mange voldelige relationer helt givet er præget af elementer af gensidig vold, forbliver kvinder dobbelt så udsatte for vold, ligesom de udsættes for meget grovere former for vold end mænd.

Psykisk vold er så invaliderende og omfangsrigt, at det berettiger til, at der med en selvstændig bestemmelse lovgives om at kriminalisere psykisk vold.

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER ANBEFALER, AT:

- Regeringen holder et vedvarende fokus på kønsdimensionen i voldsudøvelse i forhold til både forebyggelse, beskyttelse og dataindsamling.
- Regeringen præciserer det fremsatte lovforslag om psykisk vold, således at en selvstændig bestemmelse til kriminalisering af psykisk vold beskytter alle i nære relationer mod psykisk vold, uanset gerningspersonens tilknytning til husstanden.

KAPITEL 6

DEMOKRATISK DELTAGELSE OG REPRÆSENTATION

Kvindes aktive deltagelse i politik er en væsentlig målestok for, om der er ligestilling i et land. Danmark halter desværre bagefter de øvrige nordiske lande, når det kommer til andelen af kvinder på de højeste politiske poster. Det er et problem, fordi kvinders erfaringer og perspektiver ikke i tilstrækkeligt omfang bliver inddraget, når de store beslutninger skal træffes.

6.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE: LIGE ADGANG TIL DELTAGELSE OG MEDBESTEMMELSE

FN's Kvindekonvention slår fast, at staterne har pligt til at sikre mænd og kvinder lige ret til at nyde alle økonomiske, sociale, kulturelle, borgerlige og politiske rettigheder. Kvindekonventionens artikel 7 slår fast, at de deltagende stater skal tage alle passende forholdsregler med henblik på at afskaffe diskrimination imod kvinder i landets politiske liv. Især skal staten sikre kvinder retten til, på lige fod med mænd, at:

- stemme ved alle valg og folkeafstemninger og til at være valgbare til alle offentligt valgte forsamlinger, og
- deltage i udformningen og gennemførelsen af regeringens politik, at beklæde offentlige stillinger og udføre alle offentlige funktioner på alle planer.

EU-chartrets artikel 23 bestemmer desuden, at ligestilling mellem kvinder og mænd skal sikres på alle områder, og at der kan

opretholdes eller vedtages foranstaltninger, som giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.

6.2 DANSKE FORHOLD: HØJ VALGDELTADELSE, MEN FÅ POLITISKE POSTER

I 2015 fejrede Danmark 100-årsjubilæum for kvinders stemmeret i de sidste dage af Helle Thorning-Schmidts regeringsperiode som landets første kvindelige statsminister. Desværre vendte mange års positive udvikling i antallet af valgte kvinder til Folketinget ved folketingsvalget to uger senere, idet antallet af valgte kvinder gik fra 70 (39,1 procent) i 2011 til 67 (37,4 procent) i 2015. Det var første gang siden 2001, at udviklingen fra et valg til det næste, var negativ.⁶⁴

Hen over sommeren 2018 dokumenterede det politiske nyhedsmedie Altinget, at magten i markant omfang er koncentreret på mandlige hænder i regeringen, idet mænd er i voldsomt overtal blandt departementschefer, pressechefer, særlige rådgivere, partiformænd og som ministre i de tunge ministerier, der giver adgang til de vigtigste regeringsudvalg (se tabel 1). Omvendt finder man flertallet af de kvindelige ministre inden for de sociale og omsorgsprægede felter (sundhed, undervisning, børn, ældre, ligestilling og kultur), hvilket uheldigvis svarer til en kønsstereotypisk opdeling i såkaldt hårde og bløde politikområder med tilsvarende opdeling i stor og lille magtudøvelse:

TABEL 1: KØNSFORDELING PÅ SLOTSHOLMEN, 2017

| Kønsfordeling på Slotsholmen | Mænd | Kvinder | Andel af mænd |
|----------------------------------|------|---------|---------------|
| Regeringens ansættelsesudvalg | 4 | 0 | 100 % |
| Regeringens økonomiudvalg | 4 | 0 | 100 % |
| Særlige rådgivere (spindoktorer) | 20 | 1 | 95 % |
| Regeringens koordinationsudvalg | 6 | 1 | 86 % |
| Departementchefer | 16 | 3 | 84 % |
| Pressechefer i ministerierne | 11 | 3 | 79 % |
| Pressechefer i partierne | 6 | 3 | 67 % |
| Partiformænd | 6 | 3 | 67 % |
| Mandater i Folketinget | 112 | 67 | 63 % |
| Ministre | 13 | 9 | 59 % |

Kilden: Altingets artikel "Mænd sidder tungt på Slotsholmens mest magtfulde poster" fra 31. juli 2018

Kvindens manglende tilstedeværelse i de allerøverste niveauer af det politiske magthierarki er en af grundene til, at Danmark af World Economic Forum blot blev rangeret som nr. 16 i verden i 2017, når det kommer til kvinders politiske indflydelse, hvilket dog var en forbedring i forhold til en rangering som nr. 29 i verden i 2016.⁶⁵

På landsplan kom Danmark ved kommunalvalget i november 2017 et lille skridt tættere på en ligelig kønsfordeling i kommunalbestyrelserne. En opgørelse foretaget af Institut for Menneskerettigheder dokumenterede, at 33 procent af de nye byrådsmedlemmer var kvinder mod 30 procent ved kommunalvalget i 2013. Samtidig fik Danmark ved kommunalvalget 14 kvindelige borgmestre mod 12 før valget.

Der er dog stadig langt til en ligelig fordeling mellem kønnene. Fire ud af fem kommuner havde under 40 procent kvinder blandt de valgte. Omvendt havde kun seks kommuner mindre end 20 procent kvinder blandt de valgte i 2017, hvilket var en fremgang i forhold til 2013,

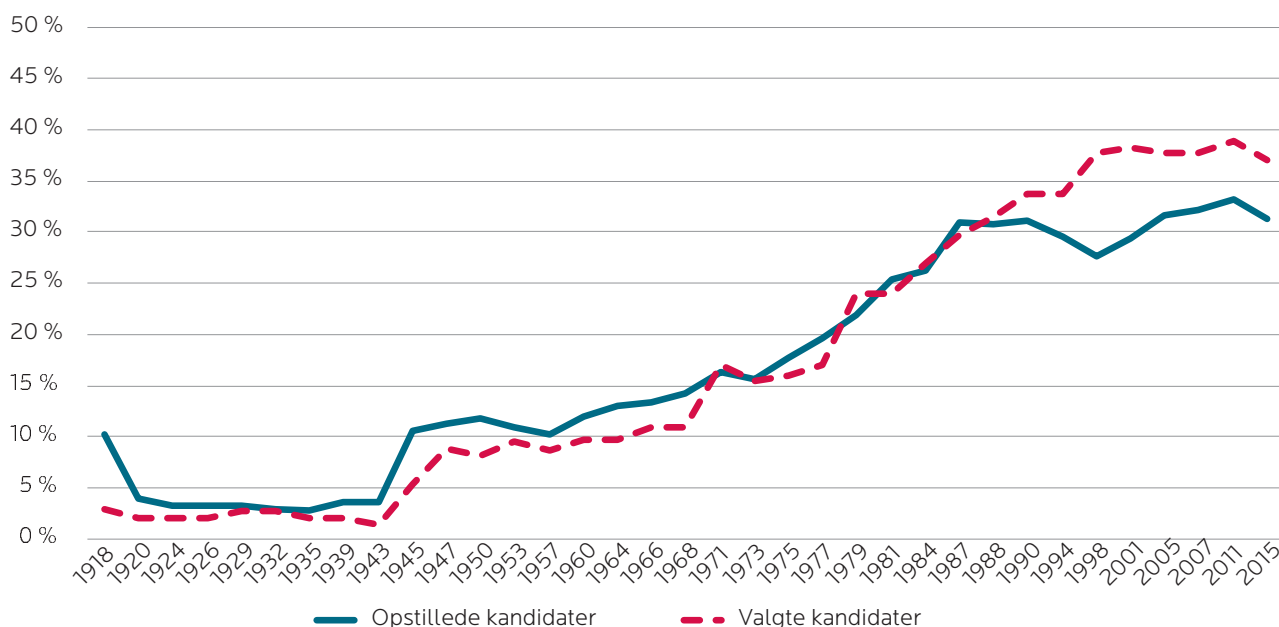
hvor 13 kommuner havde færre end 20 procent kvinder i byrådene.⁶⁶

Nyere forskning fra Københavns Universitet har vist, at der umiddelbart eksisterer et paradoks i forhold til kvinders demokratiske indflydelse. Ved folketingsvalget i 2015 var kvinders valgdeltagelse helt oppe på 86,9 procent over for mænds valgdeltagelse på 84,7 procent.⁶⁷ Men dette vælgermæssige overtal modsvarer altså ikke i kvinders repræsentation i Folketinget eller i kommunalbestyrelser. Faktisk forholder det sig sådan, at kvinder bliver valgt nogenlunde i overensstemmelse med det omfang, de bliver opstillet. Figur 6, som er en gengivelse fra Danmarks Statistiks ligestillingswebsite, viser, at det er den klare trend hen over de 100 år, hvor kvinder har kunnet stemme og vælges til Folketinget.

Uden for de bonede gulve på Christiansborg og på rådhusene rundt om i landet, bliver de sociale medier omtalt som virtuelle forsamlingshuse, der kan skabe nye rammer for den demokratiske samtale i Danmark, og hvor alle kan finde en platform at ytre sig

FIGUR 6: OPSTILLEDE OG VALGTE KVINDER TIL FOLKETINGSVALG, 1918-2015

Procentandele af opstillede og valgte kvinder til folketingsvalg



Kilde: Danmarks Statistik

fra. Imidlertid er der en stigende og udtalt bekymring over den hårde tone, som også er en del af debatten online. En undersøgelse fra 2017 fra Institut for Menneskerettigheder viser, at såkaldt hadefulde ytringer i høj grad går ud over etniske og religiøse minoriteter og kvinder. Undersøgelsen viser desuden, at den hårde tone i debatter på sociale medier har en konsekvens. Det viser sig ved, at 48 procent afholder sig fra at deltage i debatter på Facebook på grund af tonen, og langt flere kvinder (58 procent) end mænd (37 procent) afholder sig fra at deltage i samfundsdebatten online.⁶⁸ Vi ser også, at mænd og kvinder har forskellige oplevelser af at deltage i onlinedebatterne. Hvor mænd rapporterer, at de møder hadefulde kommentarer på grund af deres politiske holdninger, så rapporterer kvinder, at de rammes på deres køn.

En endnu ikke publiceret rapport fra Institut for Menneskerettigheder viser således, at

der er en sandsynlighed på 54 procent for, at mænd debatterer samfundsrelaterede emner på Facebook, hvorimod sandsynligheden for, at kvinder deltager i samfundsdebatter på Facebook, er på blot 35 procent, selvom kvinder generelt bruger Facebook oftere end mænd (49 procent af de kvindelige internetbrugere er på Facebook mindst en gang om ugen, hvilket modsvarer af 41 procent af mændene). Tendenserne i onlinedebatten på Facebook er på mange måder en parallel til paradokset udgjort af kvinders høje valgdeltagelse og lavere repræsentation – kvinder bruger Facebook mere end mænd, men er i væsentlig mindre grad en del af den samfundsrelaterede onlinedebat.

6.3 KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Formelt har danske mænd og kvinder lige mulighed for at gøre deres demokratiske indflydelse gældende. Alligevel er resultatet af den politiske proces både lokalt og nationalt

som oftest, at det er mænd, der ender med at besidde de mest indflydelsesrige poster. Eftersom kvinder lever længere og har en højere valgdeltagelse end mænd, er der rent demografisk kvinder nok til, at kvinder kan opnå større politisk indflydelse. Imidlertid forholder det sig sådan, at kvinder kun bliver valgt i det omfang, de stiller op. Det er derfor vigtigt, at partierne arbejder indgående med at få flere kvinder på opstillingslisterne, ligesom det er vigtigt at forstå, hvilke barrierer der specifikt kan afholde kvinder fra at opstille.

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER ANBEFALER, AT:

- Økonomi- og Indenrigsministeriet motiverer kvinder til at stille op til politiske poster gennem kampagner og støttende tiltag såsom mentorprogrammer
- Partierne opstiller flere kvinder og anvender en prioriteret opstillingsform, såsom kredsvis opstilling med partiliste
- De regeringsbærende partier overvejer kønsfordelingen i forbindelse med regeringsdannelse, så besættelsen af ministerposter ikke bekræfter kønsstereotype forventninger til, at mænd er ansvarlige for økonomi, jura og forsvar, mens kvinder er ansvarlige for pleje, støtte og omsorg.

KAPITEL 7

KVINDER I LEDELSE

Store virksomheder og organisationer har stor betydning for hele samfundets udvikling. Derfor er det vigtigt, at også kvinder har adgang til den indflydelse, som udfoldes i direktionskontorer og i bestyrelseslokaler. Imidlertid har mere end hver anden af Danmarks 1.600 største virksomheder ikke én eneste kvinde i bestyrelsen.

7.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE: LIGE ADGANG TIL INDFLYDELSE

Som nævnt i forrige kapitel forpligter FN's Kvindekonvention staterne til at sikre mænd og kvinder lige ret til at nyde alle økonomiske, sociale, kulturelle, borgerlige og politiske rettigheder. Kvindekonventionens artikel 7 slår som nævnt fast, at de deltagende stater skal tage alle passende forholdsregler til at afskaffe diskrimination imod kvinder i landets offentlige liv. Det gælder især i forhold til at sikre kvinder retten til på lige fod med mænd at deltage i ikke-statslige organisationer og sammenslutninger inden for landets offentlige og politiske liv.

EU-chartrets artikel 23 bestemmer desuden, at ligestilling mellem kvinder og mænd skal sikres på alle områder, og at der kan opretholdes eller vedtages foranstaltninger, som giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.

7.2 DANSKE FORHOLD: MÅLTAL UDEN KONSEKVENSER

Ligestillingsloven har siden 2013 forpligtet de største danske virksomheder til at sætte mål for

at skabe en mere ligelig kønsrepræsentation på ledelsesniveau.⁶⁹ Loven kræver, at den enkelte virksomhed skal have måltal og politikker for det underrepræsenterede køn. De skal også udforme en politik for, hvordan de har tænkt sig at nå dette mål. Måltallene og virksomhedernes politik skal indrapporteres som en del af virksomhedens årsregnskab, og virksomhederne risikerer en bøde, hvis de ikke overholder reglerne.

Målsætningerne behøver imidlertid ikke være ambitiøse, ligesom det ingen konsekvenser har, hvis virksomheden ikke indfrier dem. Virksomheder kan få et påbud fra Erhvervsstyrelsen, hvis de slet ikke har et måltal, en politik eller mangler begge dele.⁷⁰

Ved indførelsen af loven blev det samtidig besluttet, at regeringen skulle følge op på udviklingen i kønssammensætningen på bestyrelses- og direktionsniveau i Danmark. Derudover blev Erhvervsstyrelsen forpligtet til årligt at foretage en opfølgning på virksomhedernes afrapporteringer. Endelig blev der fastsat en tidsfrist på tre til fire år, hvorefter en egentlig evaluering af reglerne skulle gennemføres.

I december 2017 konkluderede Erhvervsstyrelsen i sin evaluering, at udviklingen går meget langsomt, og at der derfor “[...] fortsat er lang vej til, at der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd i bestyrelserne i Danmark”.⁷¹

En analyse udarbejdet af Institut for Menneskerettigheder i samarbejde med analysebureauet

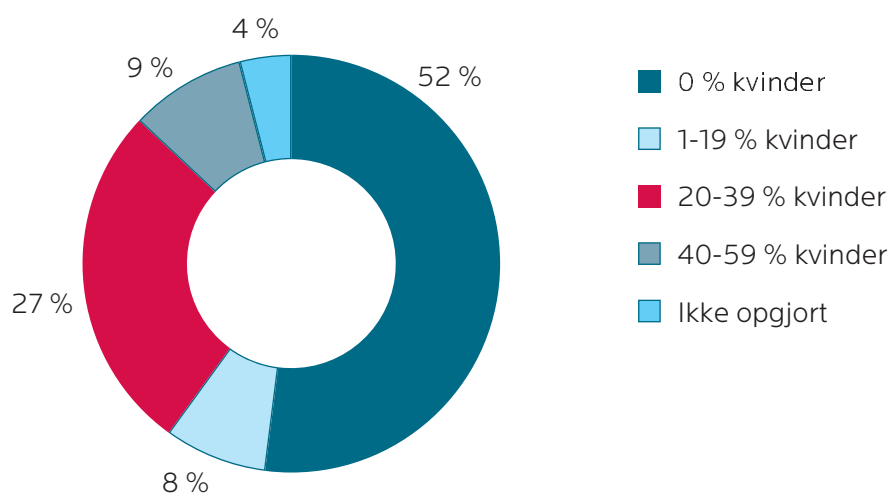
Analyse & Tal fra april 2018 viser, at halvdelen af de 1.595 største danske virksomheder omfattet af loven stadig ikke har en kvinde i bestyrelsen fem år efter lovens indførelse. Se figur 7. Og ud af de 1.595 bestyrelsesformænd er det kun 107 (knap 7 procent), der er kvinder.

Erhvervsstyrelsens evalueringer har ikke udspecificeret, hvor stor en andel af virksomhedernes direktioner der udgøres af

henholdsvis mænd og kvinder. Ifølge Danmarks Statistik var andelen af mandlige topledere (5,7 procent) mere end dobbelt så stor som andelen af kvindelige topledere (2,4 procent), når de ses i forhold til mandlige og kvindelige lønmodtagere.⁷² Ifølge Danmarks Statistik er man topleder, hvis man anvender mindst halvdelen af sin arbejdstid på ledelsesarbejde, og det er der altså langt færre kvinder end mænd, der gør.

FIGUR 7: KVINDER I BESTYRELSER, 2015

Procentandel af kvinder i bestyrelserne i Danmarks største virksomheder



Kilde: Træk pr. 15. august 2017 udarbejdet af Analyse & Tal og Institut for Menneskerettigheder

Note: Figuren indeholder oplysninger fra alle virksomheder i Erhvervsstyrelsens liste over virksomheder i regnskabsklasse C og D.

7.3 KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Der er ikke tilstrækkelig viden om, hvordan det går med udviklingen i den kønsmæssige fordeling blandt ledere i forskellige brancher og sektorer, hvilket gør det svært at vide, præcis hvor der skal sættes ind.

Både Erhvervsstyrelsen og Institut for Menneskerettigheder har dokumenteret, at loven om måltal for det underrepræsenterede køn har haft en meget begrænset virkning hen over de fem år, den ind til videre har været gældende. Når mere end halvdelen af de største danske virksomheder ikke har en eneste kvinde i bestyrelsen, er det en alvorlig ligestillingsproblematik, som bør adresseres.

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER ANBEFALER, AT:

- Beskæftigelsesministeriet og Ligestillingsafdelingen løbende offentliggør data, der gør det muligt at vurdere niveauet af ligestilling på direktionniveau for hver enkelt branche og sektor.
- Regeringen tager initiativ til at revidere Ligestillingslovens regler om måltal for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser, så loven fremover opererer med dynamiske måltal, hvilket vil betyde, at virksomhederne skal sætte et nyt og mere ambitiøst mål, når det oprindelige mål er indfriet.
- Virksomheder gør brug af opslag, når de skal besætte bestyrelsesposter, og at de eventuelt bruger rekrutteringsfirmaer eller kvindelige bestyrelsesnetværk til at identificere kvalificerede kvinder.

KAPITEL 8

LIGELØN

Historisk har kvinders arbejde været mindre værdsat end mænds arbejde. Da kvinder i stigende omfang kom på arbejdsmarkedet fra 1960'erne og frem, blev det derfor også til en lavere løn end mændene. Selvom kvinder i Danmark nu gennemsnitligt er højere uddannet end mænd, er der stadig lønforskel mellem kønnene, som ikke umiddelbart kan forklares med andet end køn.

8.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE: LIGELØN FOR SAMME ARBEJDE OG ARBEJDE AF SAMME VÆRDI

Som tidligere beskrevet har Den internationale Arbejdsorganisation (ILO) under FN 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.⁷³ ILO-konvention nr. 100 om ligeløn definerer et princip om lige løn for arbejde af samme værdi og påbyder staterne at fremme gennemførelsen af princippet i forbindelse med fastsættelse af løn til kvinder og mænd.⁷⁴

EU-retten⁷⁵ forbyder direkte og indirekte kønsdiskrimination i relation til løn og lønforhold. Imidlertid afhænger reglernes effektive virkning i høj grad af, at den enkelte ansatte faktisk rejser krav om ligeløn. Og den enkelte ansatte er afhængig af, om lønforholdene er gennemsigtige, det vil sige, om den ansatte har adgang til viden om løn og jobindhold for kollegerne.

Selvom emnet lønåbenhed ikke er direkte defineret som begreb eller beskyttet i internationale regelsæt, så hviler princippet om lønåbenhed på en indirekte og bred menneskeretlig baggrund, som stammer fra både EU og Europarådets regulering af ligeløn, persondata og privatliv. I EU-sammenhæng betragtes løngennemsigtighed som en forudsætning for effektiv overholdelse af ligelønsprincippet.⁷⁶

EU-Kommissionen anbefalede i 2014,⁷⁷ at medlemslandene skulle tage skridt hen mod at sikre:

- Medarbejderens ret til at anmode om information om kønsopdelte lønniveauer for arbejde af samme værdi.
- Arbejdsgiverens pligt til at oplyse om gennemsnitlige kønsopdelte niveauer i forhold til medarbejderkategori eller position.
- Arbejdsgiverens pligt til at foretage en opgørelse af løn og lønforskel på grund af køn.
- At emnet ligeløn, herunder gennemgang af løndannelse, diskuteres i det rette kollektive forhandlingsforum.

Kommissionen har efterfølgende undersøgt, i hvilket omfang medlemslandene har efterkommet disse fire anbefalinger.⁷⁸ Det fremgår generelt, at mange medlemslande mangler lønåbenhed, og at der er mange forskellige grunde til det, blandt andet at løndiskrimination

ofte er et komplekst problem, at formelle lønstrukturer ofte er fraværende, og at beskyttelse af persondata bruges som modargument.

8.2 DANSKE FORHOLD: UFORKLAREDE LØNFORSKELLE, LIVSINDKOMST OG LØNÅBENHED

Ligelønsloven er oprindeligt fra 1976 og bygger på EU's ligelønsdirektiv fra 1975 og det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv fra 2006. Som nævnt i afsnit 3.2 har ligelønsloven 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 særlig dansk regel om arbejdsgivers pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik.⁷⁹ Loven er primært blevet anvendt og fortolket i en række faglige voldgiftsafgørelser og i afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet.

Før 2010 indgik ligestillingsregler primært i samarbejdsreglerne i den private og offentlige sektor, og der var enkeltstående bestemmelser i overenskomster om håndhævelse af sager om ligeløn.⁸⁰ Ved overenskomstforhandlingerne i 2010 blev ligelønsloven indføjet på en række store private overenskomstområder.⁸¹

Ifølge Danmarks Statistik var den procentvise forskel i mænd og kvinders løn i 2017 på 13,0 procent, udregnet som den standardberegneede timefortjeneste.⁸² Tilsvarende viste en analyse fra VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (tidligere SFI), at bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd i 2016 var på 10-15 procent afhængigt af lønbegreb.⁸³

En nærmere læsning af VIVE's rapport viser, at bruttolønforskellen er størst blandt de højtlønnede. Blandt de lavest lønnede er

forskellen på 4 procent, mens den er på hele 17-25 procent blandt de højest lønnede. Mere end halvdelen af lønforskellen kan forklares med faktorer såsom beskæftigelsesfrekvens, erfaring, sektor, branche og et kønsopdelt arbejdsmarked. Den tilbageværende og uforklarede lønforskel er på 4-7 procent og hænger sammen med, at de to køn aflønnes forskelligt trods samme karakteristika.

Den gode nyhed i VIVE's rapport er, at bruttolønforskellen er faldet relativt markant siden 2007, idet løngabet er reduceret med op mod 5 procentpoint. Udviklingen er interessant, fordi bruttolønforskellen ikke ændrede sig nævneværdigt de foregående årtier. Den hænger givetvis sammen med, at kvinder så småt er begyndt at bevæge sig opad i stillingshierarkiet, efter de i 2004 for første gang fik det uddannelsesmæssige overtag.

Selvom den procentvise forskel på mænd og kvinders løn ikke nødvendigvis forekommer voldsom, skal man holde sig for øje, at kønsbaserede lønforskelle akkumulerer til meget voldsomme forskelle i disponible livsindkomster for mænd og kvinder hen over livet. I 2018 udarbejdede Arbejderbevægelsens Erhvervsråd således en analyse for Institut for Menneskerettigheder, der viste, at mænd over et livsforløb har en disponibel livsindkomst, der er mellem 17 og 29 procent højere end kvinder med det samme uddannelsesniveau.⁸⁴ Fordelt på detaljerede uddannelsesgrupper varierer indkomstforskellen meget og er på helt op til 40 procent. I kroner og ører drejer det sig eksempelvis om en forskel mellem mandlige og kvindelige juristers disponible livsindkomster på over 9 mio. kr. Ligesom med lønforskellene er forskellene i disponibel livsindkomst mindst blandt de lavest lønnede, som typisk er ufaglærte ansatte, og størst blandt personer med mellemlange og lange videregående uddannelse.

I rapporten "Hvad tjener du?" slog Institut for Menneskerettigheder i 2017 fast, at både ligelønsloven og persondataloven giver mulighed for lønåbenhed. Ligestillingsloven⁸⁵ giver i § 2 a ansatte ret til at videregive lønoplysninger om egne lønforhold. Reglen, som er beskyttet med repressalier, kom ind i loven samtidig med, at arbejdsgiveren for første gang fik pligt til at udlevere kønsopdelt lønstatistik. Bestemmelsen har til formål at understøtte større lønåbenhed og har ikke baggrund i tilsvarende EU-regler. De ansatte kan altså lovligt give oplysninger om deres egen løn til enhver, hvis de ønsker dette. Dette budskab har mange danske lønmodtagere taget til sig. Blandt andet har mange delt deres lønsedler på sociale medier i forbindelse med overenskomstforhandlingerne for de offentligt ansatte i 2018 (OK-18), mens andre er trådt frem i både elektroniske og trykte medier med deres lønseddel til frit skue.⁸⁶

Ligelønsloven giver i § 5 b desuden ansatte ret til oplysning om deres personlige DISCO-jobkode, mens persondatalovens § 31 giver ansatte ret til indsigt i de personoplysninger, som arbejdsgiveren behandler om dem. DISCO-koden er en sekscifret jobkode, som bruges til at kategorisere arbejdstagernes arbejdsfunktioner. DISCO-koden gør det muligt at sammenligne lønnen for personer med samme kode, hvilket vil sige samme arbejdsfunktion. Retten til at få oplyst sin DISCO-kode er beskyttet mod repressalier i ligelønslovens § 3, som forbyder arbejdsgiveren at afskedige en ansat, fordi denne har fremsat krav efter lovens § 5 b. For den enkelte medarbejder er kendskab til DISCO-koden en forudsætning for at kunne vurdere, om vedkommendes løn bryder med ligelønsprincippet.

Institut for Menneskerettigheder har undersøgt klageres erfaringer med at anvende ligelønslovens beskyttelse i praksis.⁸⁷ Undersøgelsen viste, at klagerne oplever

manglende gennemsigtighed. Endvidere indgår bekymring for repressalier fra arbejdsgiveren i mange af klagernes første overvejelser om, hvorvidt de vil rejse en sag. For nogle klagerere har repressalier under sagen haft langvarige og alvorlige påvirkninger af deres arbejdsliv. Undersøgelsen viser endvidere, at det opleves som personlig hårdt at være hovedperson i en sag om ligeløn, der anlægges mod ens aktuelle arbejdsgiver.

8.3 KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Retten til lige løn for lige arbejde er forholdsvis veletableret i både menneskeretten, EU-retten og i dansk ret. Alligevel er der til stadighed uforklarede lønforskelle mellem mænd og kvinder, som fører til en betragtelig økonomisk ulighed mellem mænd og kvinder hen over et livsforløb. Én af de mulige forklaringer er historisk, idet Tjenestemandssreformen af 1969 bevirkede, at de kvindedominerede fag blev indplaceret på lavere løntrin end de store mandsdominerede forbund.⁸⁸ Det offentlige forhandlings- og aftalesystem har ikke siden været i stand til at ændre dette relative lønhierarki. Dette til trods for, at OK-18 endte med, at der blev afsat et mindre beløb til en ligelønspulje på både det kommunale og det regionale område.⁸⁹ Såvel individuelt som strukturelt er det svært at skabe gennemsigtighed i løn og arbejdsopgaver på en måde, som gør det muligt at sikre ligelønsprincippet. Det forbliver også et problem, at den enkelte medarbejder risikerer alvorlige repressalier, hvis vedkommende vælger at starte en sag om ligeløn.

**INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER
ANBEFALER, AT:**

- Folketinget og overenskomstparter i fællesskab opretter en ligelønspulje, som kan adressere de historiske lønefterslæb i de kvindedominerede fag.
- Arbejdsmarkedets parter oplyser de ansatte om, at de ifølge ligelønsloven har ret til at drøfte løn og udveksle lønoplysninger indbyrdes.

KAPITEL 9

LGBTI

I mere end 70 lande er homoseksualitet en forbrydelse, men i Danmark og Europa finder bøsser, lesbiske, biseksuelle og trans- og interkønnede personer (også kaldet LGBTI⁹⁰) langt bedre beskyttelse. I 2018 fik Danmark sin første nationale handlingsplan, der skal sikre bedre trivsel for LGBTI-personer.⁹¹

9.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE: BEDST BESKYTTELSE I EUROPA

Seksuel orientering og kønsidentitet er ikke beskyttet af en specifik FN-konvention, men falder til gengæld under menneskerettighedernes beskyttelse mod overgreb og diskrimination. I 2007 mødtes en gruppe eksperter i FN-regi i Yogyakarta i Indonesien og formulerede 28 principper for anvendelsen af international menneskerettighedslovgivning i sager om seksuel orientering og kønsidentitet.⁹² Principperne siger overordnet, at LGBTI-personer naturligvis er beskyttet af de samme universelle menneskerettigheder som alle andre mennesker. Tilsvarende har FN's Menneskerettighedsråd understreget, at staterne har pligt til at beskytte LGBTI-personer mod overgreb, vold, tortur og umenneskelig behandling på grund af deres seksualitet eller identitet.⁹³

Selvom de fleste menneskerettighedskonventioner ikke specifikt nævner seksuel orientering eller kønsidentitet som en forbudt diskriminationsgrund, er disse utvivlsomt omfattet af diskriminationsforbuddet i FN's kernekonventioner og Den Europæiske

Menneskerettighedskonventions artikel 14. Det følger af praksis fra både FN's traktatkomitéer og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol. Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har med sin dynamiske fortolkningsstil i en lang række domme været med til at forbedre LGBTI-personers retsstilling i Europa.⁹⁴

EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder, der oprindeligt er fra 2002, nævner eksplicit seksuel orientering i artikel 21 som en forbudt diskriminationsgrund.

9.2 DANSKE FORHOLD: FREM MOD ET DISKRIMINATIONSFORBUD UDEN FOR ARBEJDSMARKEDET

I Danmark blev homoseksualitet afkriminaliseret i 1933, og i 1989 blev vi det første land i verden, som gav personer af samme køn ret til at indgå registreret partnerskab. Siden er retten til at indgå ægteskab og stifte familie blevet indført. Der er også kommet styrkede rettigheder for transkønnede, idet transkønnethed endelig er blevet fjernet fra listen over psykiske sygdomme, mens juridisk kønsskifte er blevet muligt efter ønske.⁹⁵ I forhold til LGBTI-personers rettigheder har Danmark således været vidne til tre årtier med fremgang.

Selvom mange LGBTI-personer er ressourcestærke og lever aktive, sunde og virksomme liv, er LGBTI-personer fortsat i risiko for udsathed og trives dårligere end almenbefolkningen. Ikke alene er LGBTI-personers sundhed generelt ringere, men selvmordstanker er også

mere end dobbelt så udbredte blandt LGBTI-personer, mens faktiske selvmordsforsøg er mere end tre gange så udbredte.⁹⁶ Desuden er LGBTI-personer fra etniske minoriteter i særlig risiko for mistrivsel og diskrimination.⁹⁷ På arbejde er det kun 60 procent af LGBTI-personer, der oplever, at de kan være åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet.⁹⁸ Det er blandt andet nogle af disse forhold, som den danske regering ønsker at ændre på ved at gøre LGBTI til fokusområde og ved at fremlægge en handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer.

Rent lovgivningsmæssigt er LGBTI-personer på arbejdsmarkedet direkte beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering. Forskelsbehandlingsloven sikrer kun beskyttelse i forhold til seksuel orientering, ikke i forhold til kønsidentitet. Det betyder, at TI-personer, det vil sige transpersoner og interkønpersoner, ikke er beskyttet af denne lov. Det er de derimod antagelig af ligebehandlingsloven. Ligebehandlingsnævnet har i en afgørelse indfortolket beskyttelse af kønsudtryk i ligebehandlingslovens beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af køn.⁹⁹

Ligestillingsloven, som beskytter mod kønsdiskrimination bredt i samfundet, beskytter i praksis også mod diskrimination på grund af kønsidentitet og kønsudtryk. Dette fremgår ikke udtrykkeligt af loven, men af en række afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet. Ifølge denne praksis omfatter ligestillingsloven derimod som udgangspunkt ikke beskyttelse på grund af seksuel orientering.¹⁰⁰ Der er således ikke et generelt forbud mod diskrimination på grund af seksuel orientering uden for arbejdsmarkedet.

Straffeloven opererer med en strafskærpelse for hadforbrydelser, der er begået på baggrund af fordomme og had til andre personers

race, etnicitet, tro, seksuelle orientering eller lignende.¹⁰¹

9.3 KONKLUSION OG ANBEFALINGER

LGBTI-området er inde i en rivende udvikling, hvor de seneste ti år har bragt mange landvindinger for LGBTI-personers rettigheder. Imidlertid er der stadig tale om en gruppe, som er udsat for diskrimination og stigmatisering.

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER ANBEFALER, AT:

- Regeringen tager initiativ til at indføre et forbud mod diskrimination af LGBTI-personer uden for arbejdsmarkedet med klageadgang til Ligebehandlingsnævnet.
- Arbejdsmarkedets parter styrker indsatsen til fordel for inklusion af LGBTI-personer på danske arbejdspladser.
- Kulturministeriet udvikler idékatalog og dokumenterer best practice til fordel for inklusion af LGBTI-personer i fritids- og foreningliv.

KAPITEL 10

FORÆLDRE OG BØRN

Spørgsmålet om forældres rettigheder er ofte på dagsordenen, fordi mellem 45 og 50 procent af alle ægteskaber i Danmark ender i skilsmisse.¹⁰² Men spørgsmålene om forældres respektive rettigheder trænger sig på langt tidligere – blandt andet i forhold til barsels- og forældreorlov. Fordelingen af forældreorlov under barsel forbliver en hæmsko for fremme af ligestilling i Danmark.

10.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE: RESPEKT FOR PRIVAT- OG FAMILIELIV

Artikel 8 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention beskytter retten til respekt for privat- og familieliv. Samtidig er den enkelte i forhold til privat- og familielivet beskyttet mod diskrimination efter artikel 14. FN's Børnekonvention 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 myndigheder eller private institutioner for social velfærd, domstole, forvaltningsmyndigheder eller lovgivende organer.¹⁰³ Sikringen af barnets rettigheder efter konventionen skal ske uden hensyn til barnets eller dets forældres eller værges race, hudfarve, køn, sprog, religion, formueforhold, handicap, fødsel eller anden stilling.¹⁰⁴

EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder indeholder – i lighed med Børnekonventionen – en bestemmelse om, at barnets bedste skal komme i første række i alle handlinger vedrørende børn. Desuden har ethvert barn ret til regelmæssigt at have personlig forbindelse

og direkte kontakt med begge sine forældre, medmindre dette er i modstrid med barnets interesser.¹⁰⁵ EU-chartret gælder efter artikel 51 kun for medlemsstaterne, når de gennemfører EU-retten.

10.2 DANSKE FORHOLD: BEHOV FOR BEDRE KØNSFORDELING I FORHOLD TIL ERHVERVSARBEJDE OG HJEMMEARBEJDE

I Danmark betragtes og fungerer forældre i almindelighed som ligeværdige omsorgspersoner for deres børn. Forældreansvarsloven fastlægger regler om forældres pligter og rettigheder i forbindelse med forældremyndighed, samvær og barnets bopæl. Loven beskæftiger sig primært med pligter og rettigheder i tilfælde af samlivsophør, skilsmisse mv.

Indehaverne af forældremyndighed skal drage omsorg for barnet og kan træffe afgørelse om dets personlige forhold ud fra barnets interesser og behov. Ved fælles forældremyndighed har begge forældre lige ret og pligt. Det er Forældreansvarslovens klare udgangspunkt, at fællesskabet omkring barnet fortsætter i tilfælde af samlivsophør, så forældre med fælles forældremyndighed skal være enige om væsentlige beslutninger. Bopælsforælderen er dog tillagt kompetence til på egen hånd at træffe beslutninger om overordnede forhold, som blandt andet handler om barnets daglige liv og velbefindende.¹⁰⁶

Kvinder har ret til fire ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselsorlov efter fødslen.

Fædre har ret til to ugers fædreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen, hvorefter forældrene har ret til 32 ugers forældreorlov. Forældreparret kan tilsammen for denne periode højst modtage, hvad der svarer til den maksimale dagpengesats i 32 uger. Ifølge Danmarks Statistik ender fordelingen af de 32 uger med at være så skæv, at fædrene har under en tiendedel af den samlede orlov. Se figur 8 om antal orlovsdage. Se også figur 4 ovenfor i afsnit 2.1.

I forhold til mænds ret til barsel er det som tidligere nævnt centralt, at EU-Kommissionen den 26. april 2017 fremsatte et forslag om et nyt direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv,¹⁰⁷ der vil påvirke de danske regler om forældreorlov og indføre øremærket barsel til mænd. Ifølge forslaget skal der indføres øremærket forældreorlov til begge barnets forældre, som fastsættes til at være to måneder for hver af barnets forældre. Forslaget er på vej igennem EU's institutioner, og Europarådet

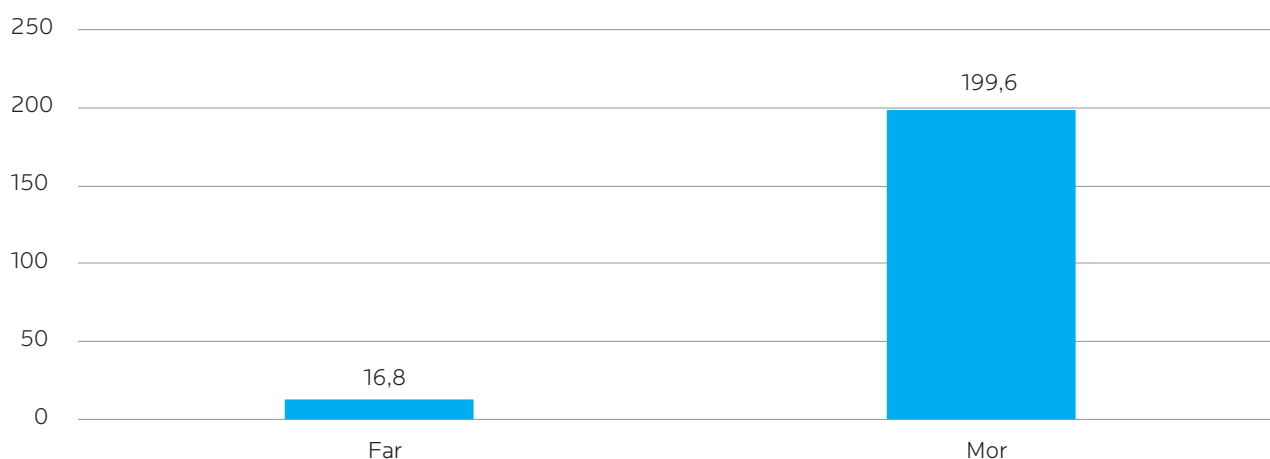
indgik således i januar 2019 en foreløbig aftale med Europa-parlamentet om forslagets implementering.¹⁰⁸

Efter Institut for Menneskerettigheders opfattelse er øremærket barsel til mænd et af de mest effektive værktøjer til at skabe ligestilling mellem mænd og kvinder, fordi det er med til at rykke på den kønsbaserede opdeling mellem hjem og arbejde. Eftersom en rapport fra Institut fra Menneskerettigheder har vist, at hver femte mand holder mindre barselorlov, end han ønsker,¹⁰⁹ kan øremærket barsel til mænd vise sig at være et virksomt værktøj til at fremme ligestilling i Danmark.

Udfordringerne vedrørende en formel og reel ligestilling af forældrene viser sig også på andre områder. Offentlige ydelser, som f.eks. børne- og ungeydelse, udbetales som udgangspunkt til barnets mor, ligesom det offentlige kommunikation ofte kun fremsendes til moren.¹¹⁰ Da de

FIGUR 8: FÆDRES OG MØDRES FORÆLDREORLOV, 2015

Fædres og mødres gennemsnitlige antal forældreorlovsdage



Kilde: Danmarks Statistik

Note: Opgørelsen indeholder det gennemsnitlige antal forældreorlovsdage, fædre og mødre har taget. Dagene indeholder ikke morens barselorlov (98 dage) eller farens fædreorlov (14 dage). Opgørelsen indeholder kun de børns familier, hvor moren og faren bor sammen, og de begge er berettigede til barselsdagpenge.

fleste bopælsforældre er kvinder, kan der foreligge indirekte forskelsbehandling af samværsforældre, som fortrinsvis er mænd.

Imidlertid er der sket forbedringer i forhold til fædres og medmødres rettigheder. Fra 1. februar 2018 har fædre og medmødre ligesom mødre ret til såkaldt sorgorlov i op til 14 uger i forbindelse med, at pågældendes spædbarn er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen.¹¹¹

Det er også positivt, at Folketinget har vedtaget en ny lov om ét samlet familieretligt system, som skal sikre en enstrengt og sammenhængende sagsbehandling og give samlede og helhedsorienterede forløb for familierne med barnet i centrum.¹¹² Loven beskriver imidlertid ikke, hvordan de nye familieretsmyndigheder skal vægte kønsrelaterede aspekter såsom barselsorlov, arbejdstid og fordeling af opgaver i hjemmet i sagsbehandlingen.

10.3 KONKLUSION OG ANBEFALINGER

For at fremme ligestilling i Danmark er det helt centralt, at fordelingen mellem erhvervsarbejde og arbejde i hjemmet bliver fordelt mere ligeligt. En bedre fordeling vil kunne aflæses på samtlige ligestillingsindikatorer, og derfor kan EU's initiativ til øremærket barsel til fædre senere vise sig at være det mest effektive ligestillingsinitiativ, der vil blive taget i årtier.

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER ANBEFALER, AT:

- Arbejdsmarkedets parter og regeringen tager initiativer til at fremme en mere ligelig fordeling af barselsorlov mellem mænd og kvinder.
- Familieretshuset udvikler en model for, hvordan kønsrelaterede forhold såsom afholdelse af barselsorlov, arbejdstid og fordeling af opgaver i hjemmet skal vægtes i sagsbehandlingen.

NOTER

- 1 EU-Kommissionen, Forslag til direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (COM(2017) 253 final), 26. april 2017, tilgængelig i EU's lovgivningsdatabase EUR-Lex på <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&qid=1540282988962&from=DA>.
- 2 Rådet for Den Europæiske Union, Orlov og fleksible arbejdsordninger for forældre og omsorgspersoner: Rådet enigt om generel indstilling til direktivudkast om balance mellem arbejds- og privatliv, pressemeddelelse af 21. juni 2018, tilgængelig her: <https://www.consilium.europa.eu/da/press/press-releases/2018/06/21/leave-and-flexible-work-for-parents-and-carers-council-agrees-general-approach-on-the-draft-directive-on-work-life-balance/>. Se også Pressemeddelelse 32/19 af 24. januar 2019 fra Europarådet: "Better work-life balance for EU citizens: President reaches provisional agreement with the European Parliament", tilgængelig her: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/01/24/better-work-life-balance-for-eu-citizens-presidency-reaches-provisional-agreement-with-the-european-parliament/pdf>
- 3 DR, Sådan ser aftalerne om offentligt ansattes overenskomst ud, nyhedsartikel, 29. april 2018, tilgængelig på www.dr.dk/nyheder/penge/overblik-saadanser-aftalerne-om-offentligt-ansattes-overenskomst-ud.
- 4 Se f.eks. Retten i Lyngbys dom af 5. februar 2018 i sag SS 257/18 (19-årig mand idømt 40 dages betinget fængsel for at have delt video med børneporno), tilgængelig her: <http://www.domstol.dk/lyngby/nyheder/domsresumeer/Pages/19%C3%A5rigmandid%C3%B8mt40dagesbetingetf%C3%A6ngselforathavedeltvideoermedb%C3%B8rneporno.aspx>. Se endvidere f.eks. Vestre Landsrets dom af 29. juni 2018 i sag V.L. S-0666-18, tilgængelig her: <http://www.domstol.dk/VestreLandsret/nyheder/domsresumeer/Pages/Domisagomdelingafsexvideo%E2%80%93endomidensaakaldteUmbrellasag.aspx>.
- 5 Udskrift af Højesterets Retsbog. Dom afsagt d. 11. januar 2019 i sag nr. 159/2018 af Højesterets 2. afdeling, tilgængelig på: <http://www.hoejesteret.dk/hoejesteret/nyheder/Afgorelser/Documents/159-18.pdf>
- 6 Lov nr. 1719 af 27. december 2018 om ændring af straffeloven, retsplejeloven, lov om erstatningsansvar og medieansvarsloven (Freds- og ærekrænkelser m.v.), se ændret ordlyd af straffelovens § 264 d.
- 7 Lov nr. 717 af 8. juni 2018 om ændring af straffeloven (Tildækningsforbud).
- 8 Udskrift af Østre Landsrets Retsbog. Dom afsagt den 24. november 2017 af Østre Landsrets 16. afdeling i sag nr. B-1570-17, tilgængelig på <https://docplayer.dk/66990789-Udskrift-af-oestre-landsrets-rets-bog.html>.
- 9 Laura Deen m.fl., Vold og seksuelle krænkelser: En afdækning af omfang og udvikling af fysisk vold og seksuelle overgreb og omfang af seksuelle krænkelser

- samt en analyse af erfaringer med digitale seksuelle krænkelser, 2018, Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet.
- 10 EIGE, Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015, 2017. Se i øvrigt indeks: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison>.
 - 11 Bekendtgørelse nr. 30 af 29. marts 1976 af international konvention af 16. december 1966 om borgerlige og politiske rettigheder med tilhørende valgfri protokol, artikel 4, stk. 1.
 - 12 Kvindekonventionens artikel 4 og 5.
 - 13 Børnekonventionens artikel 2, 28 og 29.
 - 14 ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
 - 15 ILO-konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi.
 - 16 Traktaten om den Europæiske Union, artikel 6; Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde, artikel 2, artikel 3 og 8, samt EU-Chartrets artikel 21 og 23.
 - 17 EU-Domstolen, Sag C-13/94, P mod S og Cornwall County Council, og sag C-423/04, Richards mod Secretary for Work and Pensions.
 - 18 European Commission, Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression – Study, 2012, side 23-29.
 - 19 Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg: Rapport om anvendelsen af 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 (COM(2015) 190 final), 2015, artikel 4, stk. 1.
 - 20 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.
 - 21 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.
 - 22 Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF.
 - 23 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.
 - 24 Lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1678 af 19. december 2013.
 - 25 Lovbekendtgørelse nr. 1230 af 2. oktober 2016 om Ligebehandlingsnævnet.
 - 26 Lov om ligestilling af kvinder og mænd (Ligestillingsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 1678 af 19. december 2013.
 - 27 Ligestillingslovens § 4.
 - 28 Ligestillingslovens § 3 og bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 om initiativer til fremme af ligestilling (Adgangen til at iværksætte ligestillingsfremmende initiativer uden dispensation).
 - 29 Lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling mellem kvinder og mænd (Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder m.v.).
 - 30 Lov nr. 1383 af 23. december 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).
- 31 Lov om Ligebehandlingsnævnet, jf. lovbekendtgørelse nr. 1230 af 2. oktober 2016 (før 1. januar 2009 Ligestillingsnævnet).
- 32 Ligebehandlingsnævnets afgørelser kan findes på nævnets hjemmeside: www.ligebehandlingsnaevnet.dk.
- 33 Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (Ligebehandlingsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011.
- 34 Lov om lige løn til mænd og kvinder (Ligelønsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008.
- 35 Ligebehandlingslovens § 1 a og ligelønslovens § 1 b.
- 36 Ligelønsloven § 5 a.
- 37 Lov om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 950 af 14. august 2015.
- 38 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.
- 39 Se f.eks. Industriens Overenskomst 2010-2012, bilag 21, Protokollat om implementering af ligelønsloven mv., side 212-216.
- 40 FN's generalforsamling, Declaration on the Elimination of Violence against Women (A/RES/48/104), 20. december 1993, tilgængelig på <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>.
- 41 FN, Fourth World Conference on Women Beijing Declaration, september 1995, tilgængelig på <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>.
- 42 Bekendtgørelse af lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø, 5. april 2017.
- 43 Magisterbladet, Sexisme er hverdag for mange studerende, 4. februar 2018, tilgængelig her: www.magisterbladet.dk/news/2018/februar/sexismeerhverdagformangestuderende.
- 44 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.
- 45 Ligebehandlingsloven § 1, stk. 6, og ligestillingsloven § 2 a, stk. 3.
- 46 Lov nr. 1709 af 27. december 2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane og forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane).
- 47 Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin, Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor, Aalborg Universitetsforlag, 2017, side 172.
- 48 Anette Borchorst & Lise Rolandsen Agustin, Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor, Aalborg Universitetsforlag, 2017, side 175.
- 49 Se note straks ovenfor, side 53-54. Se også Arbejdstilsynet, Mobning og seksuel chikane, AT-vejledning, 2002.
- 50 Arbejdstilsynet, Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, At-vejledning 4.3.1, februar 2019, tilgængelig her: <https://amid.dk/media/5040/4-3-1-krænkende-handlinger.pdf>. Citaterne er fra vejledningens pkt. 5 om seksuel chikane.
- 51 Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, artikel 2, 3 og 8; FN's deklARATION om afskaffelse af vold mod kvinder og Istanbulkonventionen.

- 52 Den Europæiske Menneskerettigheds-
wkonvention, artikel 2, 3 og 14. FN's
Konvention om Borgerlige og Politiske
Rettigheder, artikel 7, og EU's Charter om
Grundlæggende Rettigheder, artikel 4.
- 53 Se Jens Elo Rytter, Individets
grundlæggende rettigheder, Karnov, 2016,
side 119 og 290.
- 54 Se om retten til liv i Den Europæiske
Menneskerettighedsdomstol, Mastromatteo
mod Italien, dom af 24. oktober 2002, § 67.
- 55 Committee on Elimination of Discrimination
against Women (CEDAW), General
Recommendations no. 19, 11th session, 1992.
- 56 Joint general recommendation/general
comment No. 31 of the Committee on
the Elimination of Discrimination against
Women and No. 18 of the Committee
Rights of the Child on harmful practices, 4.
november 2014.
- 57 Europarådets konvention til forebyggelse og
bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i
hjemmet.
- 58 Europarådets konvention til forebyggelse og
bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i
hjemmet, artikel 33-40.
- 59 Laura Deen m.fl., Vold og seksuelle
krænkelser: En afdækning af omfang
og udvikling af fysisk vold og seksuelle
overgreb og omfang af seksuelle krænkelser
samt en analyse af erfaringer med digitale
seksuelle krænkelser, Statens Institut for
Folkesundhed, Syddansk Universitet, 2018.
- 60 Lev Uden Vold, Socialfaglig definition af
psykisk vold i nære relationer, oktober 2018.
- 61 Se note straks ovenfor.
- 62 Forslag til Lov om ændring af straffeloven
og forskellige andre love (Selvstændig
bestemmelse om psykisk vold), L139,
fremsat den 9. januar 2019.
- 63 Europarådets konvention til forebyggelse og
bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i
hjemmet, artikel 36.
- 64 Folketinget, Kvinder i Folketinget, 6. oktober
2017, tilgængelig her: <https://www.ft.dk/~/>
[media/sites/ft/pdf/folkestyret/folketinget/
kvinder-i-folketinget.ashx?la=da](https://www.ft.dk/~/media/sites/ft/pdf/folkestyret/folketinget/kvinder-i-folketinget.ashx?la=da).
- 65 World Economic Forum, The Global Gender
Gap Report 2017, 2017, tilgængelig her:
[www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.
pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf).
- 66 Institut for Menneskerettigheder, Mænd
dominerer stadig byrådene, 25. november
2017, tilgængelig her: [https://menneskeret.
dk/nyheder/maend-dominerer-stadig-
byraadene](https://menneskeret.dk/nyheder/maend-dominerer-stadig-byraadene).
- 67 Yossef Bhatti m.fl., Valgdeltagelse og
vælgerne til Folketingsvalget 2015, 2016,
CVAP WP 1/2016, Københavns Universitet,
tilgængelig her: [www.altinget.dk/misc/
Bhatti_et_al._2016_FT-valgdeltagelse_og_v-
lgere_671091_.pdf](http://www.altinget.dk/misc/Bhatti_et_al._2016_FT-valgdeltagelse_og_vlgere_671091.pdf).
- 68 Institut for Menneskerettigheder, Hadefulde
ytringer i den offentlige debat online, 2017,
side 91.
- 69 Lov nr. 1288 af 19. december 2012
om ændring af lov om ligestilling af
kvinder og mænd (Måltal og politik for
den kønsmæssige sammensætning i
bestyrelser m.v. for statslige institutioner og
virksomheder m.v.).
- 70 Lov nr. 1288 af 19. december 2012
om ændring af lov om ligestilling af
kvinder og mænd (Måltal og politik for
den kønsmæssige sammensætning i
bestyrelser m.v. for statslige institutioner og
virksomheder m.v.).
- 71 Erhvervsstyrelsen, Lov om måltal og
politikker for det underrepræsenterede køn:
Evalueringsrapport 2017, 2017.
- 72 Ligestilling i Danmark, Demokrati og
ledelse, Danmarks Statistik, tilgængelig her:
[https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/
levevilkaar/ligestilling/ligestilling](https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/levevilkaar/ligestilling/ligestilling).
- 73 ILO-konvention nr. 111 om forskels-
behandling med hensyn til beskæftigelse
og erhverv.
- 74 ILO-konvention nr. 100 om lige løn til
mandlige og kvindelige arbejdere for
arbejde af samme værdi.

- 75 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.
- 76 Institut for Menneskerettigheder, Hvad tjener du? Åbenhed om løn på arbejdspladsen, 2017, side 19-20.
- 77 Europa-Kommissionens henstilling om styrkelse af princippet om ligeløn C(2014) 1405 final, marts 2014.
- 78 European Commission, Pay Transparency in the EU. A Legal analysis of the situation in the EU member States, Iceland, Liechtenstein and Norway, 2017, side 6-10.
- 79 Ligelønsloven § 5 a.
- 80 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, 2009, LO.
- 81 F.eks. Industriens Overenskomst 2010-2012, bilag 21, Protokollat om implementering af ligelønsloven mv., side 212-216.
- 82 Danmarks Statistik, 2017, tilgængelig her: <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/levetilkaar/ligestilling/ligestilling>.
- 83 Vive, Forskelle mellem kvinders og mænds timeløn: Nye tal for perioden 2012-2016, 2018, tilgængelig her: http://pure.sfi.dk/ws/files/1686845/100729_forskelle_mellem_kvinders_og_m_nds_timel_n_A_SIKRET.pdf.
- 84 Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Store forskelle mellem mænd og kvinders indkomster gennem livet, 2018, tilgængelig her: https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/ae_store-forskelle-mellem-maend-og-kvindere-indkomster-gennem-livet.pdf.
- 85 § 2 a i Lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008 om lige løn til mænd og kvinder m. senere ændringer. Andersen, Agnete m.fl.: Ligestillingslovene med kommentarer, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, bd. 2, 7. udgave.
- 86 Magisterbladet, Unge gør op med løntabet, 2018, tilgængelig her: www.magisterbladet.dk/~media/Magisterbladet/PDF/2018/Magisterbladet082018.
- 87 Institut for Menneskerettigheder, Erfaringer fra ligelønssager – en interviewundersøgelse af klagerens perspektiver, 2014, side 9-13.
- 88 Henning Jørgensen, Forhandlingssystemet i det offentlige og ligelønnen – Rapport afgivet til sundhedskartellet, 2010, Ålborg Universitet.
- 89 DR, Overblik: Sådan ser aftalerne om offentligt ansattes overenskomst ud, 28. april 2018, tilgængelig her: <https://www.dr.dk/nyheder/penge/overblik-saadanser-aftalerne-om-offentligt-ansattes-overenskomst-ud>.
- 90 LGBTI er engelsk og betyder: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex.
- 91 Regeringen, Handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer, 2018, side 5 henholdsvis side 11, tilgængelig her: www.regeringen.dk/media/5348/lgbti-handlingsplan.pdf.
- 92 International Commission of Jurists. Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity.
- 93 United Nations, Born free and equal. Sexual orientation and gender identity in international human rights law, 2012, New York and Geneva, Office of the UN High Commissioner of Human Rights, side 12-25. Tilgængelig her: www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf.
- 94 Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, Sexual Orientation Issues, Factsheet, november 2018, tilgængelig her: www.echr.coe.int/Documents/FS_Sexual_orientation_ENG.pdf.

- 95 Regeringen, Handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer, 2018, side 5 henholdsvis side 11, tilgængelig her: www.regeringen.dk/media/5348/lgbti-handlingsplan.pdf.
- 96 Katrine Johansen m.fl., LGBT-sundhed. Helbred og trivsel blandt lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner, 2015, Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet.
- 97 Als Research, Nydanske LGBT-personers levevilkår, 2015, tilgængelig her: www.alsresearch.dk/uploads/Publikationer/Nydanske_LGBT-personers_levevilkaar.pdf.
- 98 LO, FTF & AC, Måling af LGBT-personers oplevelse af åbenhed på arbejdsmarkedet, 2016, tilgængelig her: http://www.ac.dk/media/639131/lgbt-personer_paa_arbejdspladsen.pdf.
- 99 Se eksempelvis Ligebehandlingsnævnets afgørelse j. nr. 2017-6811-21985 – (KEN nr. 10023 af 27/09/2017 offentliggjort af Økonomi- og Indenrigsministeriet 31.10.2017).
- 100 Ligebehandlingsnævnet har per 1. oktober behandlet 19 sager vedrørende LGBTI-personer, www.ast.dk.
- 101 Straffelovens § 81, nr. 6, jf. lovbekendtgørelse nr. 1156 af 20. september 2018.
- 102 Danmarks Statistik, 2017, tilgængelig her: <https://dst.dk/da/Statistik/emner/befolkning-og-valg/vielser-og-skilsmisser/skilsmisser>.
- 103 Børnekonventionens artikel 3.
- 104 Børnekonventionens artikel 2.
- 105 EU-chartrets artikel 7, 21 og 23.
- 106 Bekendtgørelse af forældreansvarsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1820 af 23. december 2015, med de ændringer, der følger af § 1 i lov nr. 133 af 16. februar 2016, kapitel 1, § 3.
- 107 EU-Kommissionen, Forslag til direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (COM(2017) 253 final), 26. april 2017, tilgængelig i EU's lovgivningsdatabase EUR-Lex på <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&qid=1540282988962&from=DA>.
- 108 Rådet for Den Europæiske Union, Orlov og fleksible arbejdsordninger for forældre og omsorgspersoner: Rådet enig om generel indstilling til direktivudkast om balance mellem arbejds- og privatliv, pressemeddelelse af 21. juni 2018, tilgængelig her: <https://www.consilium.europa.eu/da/press/press-releases/2018/06/21/leave-and-flexible-work-for-parents-and-carers-council-agrees-general-approach-on-the-draft-directive-on-work-life-balance/>. Se også Pressemeddelelse 32/19 af 24. januar 2019 fra Europarådet: "Better work-life balance for EU citizens: President reaches provisional agreement with the European Parliament", tilgængelig her: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/01/24/better-work-life-balance-for-eu-citizens-presidency-reaches-provisional-agreement-with-the-european-parliament/pdf>
- 109 Institut for Menneskerettigheder, Diskrimination af forældre: Oplevelsen af diskrimination i forbindelse med graviditet og barsel, 2016.
- 110 Institut for menneskerettigheder, Hvem får posten?, 2015.
- 111 Lov nr. 59 af 30. januar 2018 om ændring af barselsloven (Fraværsret til fædre og medmødre, hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, og fraværsret til begge adoptanter, hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen af barnet).
- 112 Lov nr. 1702 af 27. december 2018 om Familieretshuset.

**INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER**