

---

**Til:** lige@lige.dk (lige@lige.dk)  
**Fra:** Tinne Hjerrild Jakobsen (thj@skaf-net.dk)  
**Titel:** CFU's høringssvar på høring over udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd  
**Sendt:** 04-06-2025 10:09

**[EKSTERN E-MAIL]** Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.  
V r opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

CFU har ingen bemærkninger til ovennævnte høring

Med venlig hilsen

Tinne Hjerrild Jakobsen  
Fuldmægtig



**CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg**

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.  
1153 København K

Direkte telefon 4224 1698  
Mail: [thj@skaf-net.dk](mailto:thj@skaf-net.dk)

FORTROLIGHED: Denne e-mail og evt. vedhæftede filer kan indeholde fortrolige oplysninger. Er du ikke rette modtager, bedes du venligst omgående underrette os og derefter slette e-mailen og enhver vedhæftet fil uden at beholde en kopi og uden at videregive oplysninger om indholdet.

Vores persondatapolitik fremgår af vores hjemmesider:

<https://www.skaf-net.dk/persondatapolitik>

<https://www.lc.dk/persondatapolitik>

<https://www.co10.dk/persondatapolitik>



Miljø- og Ligestillingsministeriet

Sendt til: lige@lige.dk.

Ang. nr. 2024 - 9586

16. juni 2025

## Høringssvar over udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar. Høringssvaret er udarbejdet i samarbejde med Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret.

Nedenstående bemærkninger vedrører vejledningens afsnit om ligebehandlingsloven. Høringssvaret er opdelt i to dele: (i) Initiativer, der ikke kræver forudgående tilladelse og (ii) Initiativer, der kræver tilladelse.

Danske Advokater bemærker overordnet, at det er nødvendigt med klare og præcise anvisninger i vejledningen, såfremt arbejdsgiverne i højere grad skal arbejde med at fremme ligestilling. Ministeriet har indsat en række eksempler i vejledningen, og dette er efter Danske Advokaters opfattelse afgørende for, at arbejdsgiverne kan anvende vejledningen i det konkrete arbejde med ligestilling.

Danske Advokater vil i den forbindelse opfordre ministeriet til at indsætte flere eksempler, som er relevante for de private arbejdsgivere, herunder i forhold til f.eks. hvilke typer uddannelse, som disse arbejdsgivere kan tilbyde det underrepræsenterede køn for at fremme ligestilling.

I afsnittet nedenfor er for overskuelighedens skyld henvist til de relevante dele af vejledningen.

- (i) 3.1: Initiativer, der ikke kræver forudgående tilladelse
  - a. 3.1.1: Kan ministeriet inkludere eksempler i vejledningen på, hvilke typer aktiviteter, projekter, kurser og lignende, private arbejdsgivere må iværksætte med henblik på at tiltrække og fastholde det underrepræsenterede køn?
  - b. 3.1.2: Det fremgår af vejledningen, at *"Hvis der f.eks. er et væsentligt lavere antal kvinder i ledelsen af en virksomhed, kan der etableres særskilte kurser for at rekruttere og uddanne kvindelige ledere"*. Kan ministeriet give konkrete eksempler på, hvilke typer kurser private arbejdsgivere kan iværksætte under denne bestemmelse i bekendtgørelsen?



- c. 3.1.3: Det fremgår af vejledningen., at *"Annoncen skal desuden formuleres på en måde, så alle ansøgere har en almindelig adgang til at søge eller deltage, jf. bekendtgørelsens § 4, stk. 2"*. Kan ministeriet give et eksempel på en annoncetekst, der opfordrer det underrepræsenterede køn til at søge en stilling, og som samtidig overholder kravet om, at man ikke derved får en fortrinsstilling.
- (ii) 3.2: Initiativer, der kræver tilladelse
- a. 3.2.2: Det fremgår af vejledningen, at *"Det kan for eksempel være ansættelse af medarbejder i krisecentre for voldsramte kvinder, visitationsopgaver i Kriminalforsorgen eller BPA-hjælpere"*. Kan ministeriet inkludere eksempler i vejledningen på, hvilke stillinger hos private arbejdsgivere som kan være omfattet af dette punkt i vejledningen?
  - b. 3.2.3: Det fremgår af vejledningen, at *"Visse kommuner har også tidligere fået tilladelse efter ligebehandlingsloven til at annoncere efter mænd til pædagogmedhjælperstillinger, da mænd i dette fag var underrepræsenterede"*. Kan ministeriet i vejledningen inkludere eksempler på initiativer til fremme af ligestilling hos private arbejdsgivere?

## Afsluttende bemærkninger

Danske Advokater står gerne til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Med venlig hilsen

Charlotte Hvid Olavsgaard  
Juridisk konsulent

Miljø- og Ligestillingsministeriet  
Att.: Neel Pryds Winkel  
lige@lige.dk

## **Høringssvar om udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd**

18. juni 2025  
TBH  
Dok ID: 439079

Dansk Arbejdsgiverforening har den 16. maj 2025 modtaget høring om udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd.

DA er enig i, at der er behov for at opdatere vejledningen om fravigelse af ligebehandlingsprincippet, da den seneste vejledning er fra 2004. Ligebehandlingsprincippet, og dermed også hvornår det er relevant at søge evt. dispensation for at kunne iværksætte initiativer til fremme af ligestilling, er et teknisk kompliceret område. Dette kræver efter DA's opfattelse en mere præcis beskrivelse af ligebehandlingsprincippet i det indledende afsnit.

I forhold til struktur og terminologi anbefaler DA en mere stringent opdeling af beskrivelsen af retsgrundlaget og herunder fravigelsesmulighederne i henholdsvis ligestillingsloven og ligebehandlingsloven.

En tydeligere terminologi kan desuden være nyttig, så det bliver tydeligt, hvilke kompetencer ligestillingsministeren, beskæftigelsesministeren og de enkelte ressortministre har. Ensartet brug af begreber som "fagminister" og "ressortminister" vil også øge læsevenligheden.

DA har konstateret, at afsnittet om forbud mod kønskvotering, som fremgik af den tidligere vejlednings beskrivelse af ligestillingsfremmende initiativer jf. ligebehandlingslovens § 13, stk. 2, er udgået af udkastet til ny vejledning. DA under sig over dette, og vil derfor gerne spørge til, om der derved er tilsigtet en ændring og i givet fald, hvad baggrunden er.

### **Konkrete bemærkninger**

#### **Punkt 2.1**

Afsnit 2 og første led i afsnit 3 har en politisk retningsgivende karakter, som kan virke forvirrende. DA anbefaler, at disse afsnit flyttes til indledningen i punkt 1, hvis de bibeholdes. Det bør desuden fremhæves, at

Vester Voldgade 113  
1552 København V  
Tlf.: 33 38 90 00  
CVR 16834017  
da@da.dk  
da.dk

hovedreglen er, at der skal være ligebehandling, og at formålet med vejledningen netop er at tydeliggøre betingelserne for iværksættelse af særinitiativer, så vel som for hvornår ligebehandlingsprincippet kan fraviges.

DA finder ikke, at forskelsbehandlingsloven bør nævnes i vejledningen, som det fremgår af sidste afsnit i punkt 2.1.

### **Punkt 2.2**

Punktet beskriver ligestillingslovens anvendelsesområde og referer til en række eksempler. Beskrivelsen bør efter DA's opfattelse inkludere kilder som kendelser, domme eller lovforarbejder i tekstnoter, så brugeren kan finde baggrundsinformation.

### **Punkt 2.3**

Den nævnte kendelse fra Ligebehandlingsnævnet vedrørende et politisk partis bestemmelser om erhvervsmæssig beskæftigelse bør uddybes yderligere.

### **Punkt 3.1.4**

Bestemmelsen om fagministerens mulighed for at beslutte, at visse initiativer ikke skal gennemføres, kunne styrkes med eksempler. Alternativt bør det angives, at bestemmelsen sjældent anvendes.

### **Punkt 3.2.3**

Eksemplet om dispensation efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 2, vedrørende betaling under forældreorlov er ikke længere relevant i lyset af den ændrede barselslov fra 2022, som baserer sig på en revideret forståelse af ligebehandlingsprincippet i netop denne lov.

### **Punkt 4.1**

Beskrivelsen af eksempler fra domstolene og Ligebehandlingsnævnet bør indledes med en bemærkning om, at der generelt er få domme, som vedrører ligestillingsloven.

### **Punkt 6**

Det bør efter DA's opfattelse fremgå tydeligere allerede i beskrivelsen af retsgrundlaget om adgang til at fravige ligebehandlingsprincippet for at fremme ligestilling, at EU-Domstolen i en række afgørelser har udstukket de nærmere rammer herfor.

Der bør derfor indsættes en henvisning til afsnit 6.5 i beskrivelsen af retsgrundlaget.

DA står naturligvis til rådighed, hvis høringssvaret giver anledning til spørgsmål.

Side 3/3

Med venlig hilsen

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Trine Birgitte Hougaard



Til parterne på den vedlagte høringsliste

J.nr. 2024 - 9586

Ref. NPW

Den 16. maj 2025

## **Høring over udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd**

Miljø- og Ligestillingsministeriet sender hermed udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd i høring.

Udkastet til vejledningen følger bl.a. op på bekendtgørelse nr. 67 af 27. januar 2025, der fastsætter regler om adgang til at iværksætte initiativer til fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd uden tilladelse fra en ressortminister.

Derudover beskrives det i vejledningen, hvornår ligebehandlingsprincippet i øvrigt kan fraviges i ligestillingsloven og ligebehandlingsloven.

Udkastet til vejledningen vedrører desuden ligestillingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika med fokus på, hvornår forbuddet kan fraviges.

Endelig er der i udkastet til vejledningen indarbejdet relevante lovændringer, og den er udbygget og revideret med beskrivelse af nyere praksis i forhold til den nuværende vejledning fra 2004.

Vejledningen forventes at blive udstedt i sommeren 2025.

Miljø- og Ligestillingsministeriet skal anmode om, at eventuelle bemærkninger er ministeriet i hænde senest mandag den 16. juni 2025. Eventuelle bemærkninger bedes sendt til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk).

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Andrea Honoré på telefon 21 57 08 28 eller Neel Pryds Winkel på telefon 28 18 29 77.

Til orientering fremsendes tillige en fortegnelse over de myndigheder og organisationer m.v., der høres over udkastet.

Med venlig hilsen

Neel Pryds Winkel

## Udkast til høring

### Vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd

## 1. Indledning

Denne vejledning vedrører, hvornår ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd kan fraviges i medfør af ligestillingsloven eller ligebehandlingsloven.

Vejledningen følger bl.a. op på bekendtgørelse nr. 67 af 27. januar 2025, der fastsætter regler om adgang til at iværksætte initiativer til fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd uden tilladelse fra en ressortminister. Formålet med bekendtgørelsen er at gøre det mindre bureaukratisk for myndigheder, arbejdsgivere og organisationer, der ønsker at arbejde med at fremme ligestilling. Derudover beskriver vejledningen, hvornår ligebehandlingsprincippet i øvrigt kan fraviges i ligestillingsloven og ligebehandlingsloven.

Vejledningen vedrører desuden ligestillingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika med fokus på, hvornår forbuddet kan fraviges.

Denne udgave af vejledningen har indarbejdet relevante lovændringer og er udbygget og revideret med beskrivelse af nyere praksis i forhold til den tidligere vejledning fra 2004.

Reglerne om ligebehandling af kvinder og mænd findes i lov om ligestilling af kvinder og mænd (ligestillingsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 5 af 6. januar 2025 og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (ligebehandlingsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024 med senere ændringer.

Vejledning af 30. marts 2004 om initiativer til fremme af ligestilling (Adgangen til at iværksætte ligestillingsfremmende initiativer uden dispensation) bortfalder og erstattes af denne vejledning.

## 2. Regelgrundlaget og anvendelsesområde

### 2.1 Regelgrundlaget, herunder ligebehandlingsprincippet

Reglerne om ligebehandling af kvinder og mænd findes i ligestillingsloven og ligebehandlingsloven. Hovedreglen er, at kvinder og mænd ikke må forskelsbehandles på grund af køn (ligebehandlingsprincippet). Det gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling.

Med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd skal ligebehandlingsprincippet være med til at give rammerne for et godt liv, hvor kvinder og mænd har lige rettigheder og reelt lige muligheder for at udfolde sig og deltage i samfundet.

For at indfri dette kan det være hensigtsmæssigt at iværksætte forskellige indsatser og initiativer, der fraviger ligebehandlingsprincippet, f.eks. for at tiltrække det underrepræsenterede køn i beskæftigelse, uddannelse eller ledelse, og derigennem understøtte, at alle kompetencer og talenter kommer i spil. Hvis der skal iværksættes særlige initiativer, skal der altid være et dokumenteret



behov. Fravigelse af ligebehandlingsprincippet kan ske til fordel for »det underrepræsenterede køn«, dvs. både til gavn for kvinder og mænd.

Særlige initiativer til fremme af ligestilling kan iværksættes både i henhold til ligestillingsloven og i henhold til ligebehandlingsloven. Initiativer vedrørende beskæftigelse og erhvervsuddannelse skal behandles efter ligebehandlingsloven, mens initiativer vedrørende offentlig forvaltning og almen virksomhed, samt varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden, skal behandles efter ligestillingsloven.

Efter ligestillingslovens § 3, stk. 1, kan ressortministeren på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn. Efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 2, kan den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører (ressortministre), tillade foranstaltninger, der fraviger ligebehandlingslovens §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Ministeren for ligestilling kan i henhold til ligestillingslovens § 3, stk. 2, og ligebehandlingslovens § 13, stk. 3 bestemme, i hvilke tilfælde, der kan iværksættes initiativer eller foranstaltninger til fremme af ligestilling uden tilladelse fra fagministeren. Dette er sket med bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd, som giver mulighed for en mere smidig og hurtig iværksættelse af initiativer end efter hovedreglen i lovene, der kræver en ministers godkendelse.

Derudover kan ressortministeren på eget område tillade fravigelse af ligebehandlingsprincippet, hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og dette krav står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, jf. ligebehandlingslovens § 13, stk. 1.

Endelig kan ligebehandlingsprincippet i ligestillingsloven fraviges, hvis levering af varer og tjenesteydelser udelukkende eller først og fremmest til personer af det ene køn er begrundet i et legitimt mål f.eks. hensynet til sikkerhed eller blufærdighed, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. ligestillingslovens § 3 a. Bestemmelsen skal fortolkes snævert, for at forbuddet ikke udhules. Bestemmelse implementerer dele af 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, EU-Tidende 2004, nr. L 373, side 37.

Ligebehandlingsloven har baggrund i EU-direktiv af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (76/207/EØF), der sidenhen er ophævet<sup>1</sup>. Ligebehandlingsloven implementerer tre direktiver; direktivet om lige muligheder for og ligebehandling af kvinder og mænd (2006/54/EF), graviditetsdirektivet (92/85/EØF) og balancedirektivet (2019/1158/EU). Det betyder at de danske regler i ligebehandlingsloven og i ligestillingsloven, der implementerer EU-direktiver, skal fortolkes i overensstemmelse med EU-retten.

Ligestillingslovens hovedregel om, at der ikke må ske forskelsbehandling gælder desuden forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika, jf. § 2.

Det bemærkes, at et forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika er reguleret i lov om forbud mod

---

<sup>1</sup> Direktivet er ophævet ved gennemførelsen af direktiv 2006/54/EF.

forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 399 af 5. april 2024, hvortil der henvises.

## **2.2. Ligestillingslovens anvendelsesområde**

Anvendelsesområdet for ligestillingslovens kapitel 2 om forbud mod forskelsbehandling følger af ligestillingslovens § 1 a, stk. 1. Bestemmelsen omfatter enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning og almen virksomhed. Derudover omfatter den myndigheder, organisationer og personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden inden for både den private og offentlige sektor, herunder offentlige organer, og som tilbydes uden for privat- og familielivet, samt transaktioner i den forbindelse.

Offentlig forvaltning omhandler bl.a. modtagelse af ydelser fra det offentlige, offentlige myndigheders sagsbehandling, tilbud om gratis sundhedsydelser og sociale ydelser. Denne del af anvendelsesområdet er af Ligebehandlingsnævnets praksis tillagt et forholdsvis bredt anvendelsesområde, hvor bl.a. en konkret tv-station blev anset som en del af den offentlige forvaltning, hvorimod en politisk-religiøs organisations afholdelse af et møde på et offentligt bibliotek, hverken blev anset for at være en del af den offentlige forvaltning eller almen virksomhed.

Almen virksomhed dækker alene almene boligorganisationers udlejning og anvisning. Eksempelvis følger det af Ligebehandlingsnævnets praksis, at en fond, der efter sine vedtægter varetager et socialt formål, ikke er en organisation inden for almen virksomhed i lovens forstand. I den forbindelse blev der lagt vægt på, at fondens tilbud til drenge, som fonden har til formål at hjælpe, er vederlagsfrie.

Varer og tjenesteydelser tilgængelige for offentligheden skal forstås bredt og omfatter forretningsdrivende og udbydere af tjenesteydelser, f.eks. håndværkere, advokater, ejendomsmæglere m.v. Derudover anses idrætsforeninger for at levere tjenesteydelser. Varer og tjenesteydelser, der ikke normalt leveres mod betaling, er ikke omfattet af loven.

## **2.3. Ligebehandlingslovens anvendelsesområde**

Ligebehandlingsloven indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grund af køn ved ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, jf. ligebehandlingslovens § 2, i forhold til arbejdsvilkår og ved afskedigelse, jf. § 4. Arbejdsgiver skal endvidere behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, jf. § 3. Arbejdsgiveren er forpligtet til at behandle mænd og kvinder lige, og kan blive ansvarlig for forskelsbehandling i strid med loven.

Loven omfatter derimod ikke privatlivet, ulønnet hverv uden for ansættelsesforhold og foreningslivet m.v. Ulønnet hverv kan eksempelvis være en ulønnet tilknytning som frivillig hos et krisecenter, jf. Ligebehandlingsnævnets KEN nr. 9206 af 13. januar 2025.

Arbejde, der efter sin natur må udføres af en person af et bestemt køn, f.eks. kønsbestemte skuespillerroller, mannequinopgaver eller badepersonale, er ikke omfattet af loven<sup>2</sup>. Der skal derfor ikke søges om tilladelse til sådanne ansættelser.

Ligebehandlingsloven gælder for ansættelsesforhold, uanset om de er reguleret ved lov, individuel aftale, overenskomster m.v., medmindre overenskomsten indeholder tilsvarende regler om kønsdiskrimination.

Stillinger af politisk karakter er efter Ligebehandlingsnævnets praksis omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingsloven. Nævnet fandt, at et politisk parti var pligtsubjekt efter lovgivningen, idet partiet

---

<sup>2</sup> Folketingstidende, samling 1977-1978, tillæg A, spalte 3087-3088. Se eksempelvis også Ligebehandlingsnævnets KEN nr. 10120 (j.nr. 2015-6810-5488).

fastsatte bestemmelser og traf afgørelse om adgang til udøvelse af erhvervsmæssig beskæftigelse, jf. KEN nr. 10097 af 23. september 2022.

### **3. Iværksættelse af initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd**

#### **3.1. Initiativer, der ikke kræver tilladelse**

I bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd er der fastsat en række tilfælde, hvor det er lovligt at iværksætte initiativer til fremme af ligestilling. Formålet med bekendtgørelsen er en mere smidig og fleksibel adgang til at iværksætte specifikke ligestillingsinitiativer, som især vurderes at kunne få en positiv virkning for nedbrydning af det kønsopdelte uddannelses- og arbejdsmarked. Hvis forskelsbehandling ikke er tilladt efter bekendtgørelsen om initiativer til fremme af ligestilling, kan der søges og opnås tilladelse til at fravige ligebehandlingsprincippet. Se nærmere pkt. 3.2.

##### *3.1.1. Forsøgs- og udviklingsinitiativer for det underrepræsenterede køn: 25 procent eller under*

Det følger af bekendtgørelsens § 2, at arbejdsgivere, myndigheder og organisationer kan iværksætte forsøgs- og udviklingsinitiativer for en periode på indtil 2 år for at tiltrække det underrepræsenterede køn. Det er en forudsætning for at iværksætte initiativerne, at det ene køn er repræsenteret med 25 pct. eller derunder på området, og at det underrepræsenterede køn ikke får en fortrinsstilling ved ansættelse og optagelse på en kompetencegivende uddannelse.

Initiativerne kan eksempelvis dreje sig om aktiviteter, projekter, kurser og lignende, der har til hensigt at udvikle metoder eller erhverve nye erfaringer i arbejdet med at tiltrække og/eller fastholde det underrepræsenterede køn. Initiativerne er tidsbegrænsede, og der bør så vidt muligt være en opsamling af erfaringer og en evaluering af resultaterne.

En stor del af uddannelsessektoren er kønsopdelt. For at tiltrække såvel kvinder som mænd til områder, hvor de er underrepræsenterede, kan der f.eks. arbejdes med målrettet formidling og oplysninger om uddannelsens indhold og om jobmuligheder. Repræsentanter for det underrepræsenterede køn kan medvirke i denne formidling. Mentorordninger, hvor nye studerende knyttes til ældre studerende af samme køn kan også være en mulighed f.eks. i uddannelser, hvor det ene køn er underrepræsenteret.

Generelt er det danske arbejdsmarked meget kønsopdelt, f.eks. er mænd typisk overrepræsenteret inden for håndværksfagene og de naturfaglige uddannelser m.v. Her kan det være relevant at iværksætte initiativer, der fremmer mulighederne for at tiltrække og rekruttere kvinder til fagene.

Omvendt er kvinder overrepræsenteret i omsorgssektoren, dvs. daginstitutioner, plejehjem, opholdssteder for syge og socialt udsatte, hospitaler og lignende, også her kan det være relevant at iværksætte initiativer, der fremmer mulighederne for at tiltrække og rekruttere mænd til fagene. Samtidig kan det være relevant, at brugerne af omsorgssektoren, børn såvel som voksne, mødes af både kvindelige og mandlige medarbejdere. Initiativer kan f.eks. handle om at rekruttere mænd til sektoren gennem information og vejledning målrettet mænd.

Langt de fleste iværksættere er mænd. For at fremme kvinders andel kan der iværksættes initiativer rettet mod kvinder. Det kan være oplysningsvirksomhed om vilkårene for iværksættere, kurser/rådgivning i økonomi, ledelse og markedsføring eller støtte til etablering af netværk for kvindelige iværksættere.

Det kan også være relevant at iværksætte initiativer i f.eks. en handlingsplan for ligestilling, der sætter ind på områder, hvor henholdsvis kvinder og mænd møder særlige udfordringer og/eller er

underrepræsenteret. Dette skal være forberedt og velbegrundet og vurderes objektivt under hensyn til alle forhold.

For alle forsøgs- og udviklingsinitiativer gælder, at det forudsættes, at det underrepræsenterede køn ikke efterfølgende får en fortrinsstilling ved f.eks. ansættelser og kompetencegivende uddannelse, jf. bekendtgørelsens § 2.

### *3.1.2. Særlige kurser og erhvervsuddannelse forbeholdt det ene køn*

Efter bekendtgørelsens § 3 er det tilladt at etablere kurser og efteruddannelse af op til 6 måneders varighed for det ene køn, hvis formålet er at fremme ligestilling af kvinder og mænd eller fremme kvinders og mænds lige adgang til beskæftigelse, uddannelse og ledelse.

Hvis der f.eks. er et væsentligt lavere antal kvinder i ledelsen af en virksomhed, kan der etableres særskilte kurser for at rekruttere og uddanne kvindelige ledere.

Endvidere vil det være muligt for en uddannelsesinstitution, der har en meget skæv kønsfordeling blandt de studerende, at tilbyde suppleringskurser eller lignende for at opnå en mere balanceret kønsfordeling blandt de fremtidige ansøgere til studiet.

Som eksempler på initiativer, der er gennemført i den kommunale beskæftigelsesindsats, kan nævnes kursusforløb på AMU-centre i utraditionelle fag, elektronikkursus for kvinder, forsøgskursus i metal for ufaglærte kvinder, iværksætterkursus for kvinder, initiativ om fremme af mænd i omsorgsfagene bl.a. ved besøg på uddannelsessteder og virksomheder i omsorgsfag, videofilm om kurser, åben rådgivning og udgivelse af pjecer.

Inden for § 3 falder også kurser, der etableres for det ene køn i fritiden, for eksempel madlavningskurser og håndværkskurser og kurser i bilreparation. Også særlige temadage eller temaaftener falder inden for bestemmelsen f.eks. om pensionsopsparing og investeringer. Det samme gælder oplysningskampagner, der kan sidestilles med uddannelse eller kurser. Men formålet skal være at fremme ligestilling.

Efter ligebehandlingslovens § 6 er det forbudt at annoncere efter det ene køn til beskæftigelse eller uddannelse. Bekendtgørelsens § 3, stk. 2, giver en undtagelse fra denne regel, så det er tilladt at annoncere efter det ene køn til kurser, der er etableret efter bekendtgørelsens § 3.

### *3.1.3. Annoncering der opfordrer det ene køn til at søge ansættelse eller kompetencegivende uddannelse m.v.*

Efter ligebehandlingslovens § 6 er det forbudt at skrive i en annonce, at man foretrækker et bestemt køn til et job, en uddannelse m.v.

Bekendtgørelsen indeholder imidlertid en undtagelse hertil, da det efter bekendtgørelsens § 4, stk. 1, er tilladt at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge ansættelse eller kompetencegivende uddannelse m.v.

Hvis der inden for en bestemt uddannelsesretning f.eks. hovedsageligt er mænd, kan man opfordre kvinder til at søge og omvendt for at opnå en mere kønsmæssigt lige sammensat gruppe. Man kan derimod ikke foretrække det ene køn frem for det andet, når gruppen sammensættes, idet kvalifikationer er afgørende. I annoncer må der alene være en opfordring til det underrepræsenterede køn om at søge jobbet eller uddannelsen. Det skal fremgå direkte af en annonce, at det underrepræsenterede køn ikke derved får en fortrinsstilling. Annoncen skal desuden formuleres på en måde, så alle ansøgere har en almindelig adgang til at søge eller deltage, jf. bekendtgørelsens § 4, stk. 2.

Hvis annoncen ikke overholder disse krav, er den i strid med ligebehandlingsloven, og annoncøren kan få en bøde efter ligebehandlingslovens § 19, og der kan indgives en klage til Ligebehandlingsnævnet.

Det bemærkes, at det uanset bestemmelsen er den bedst kvalificerede, som skal have stillingen.

Efter medieansvarsloven § 27 har ikke alene annoncører, men også redaktører et ansvar for kønsdiskriminerende annoncer. Redaktøren har pligt til at sikre, at der ikke bringes kønsdiskriminerende annoncer i avisen, bladet eller lignende. Heri ligger der også en oplysningspligt, dvs. når en redaktør opdager en annonce, der ikke overholder lovens regler, skal redaktøren kontakte annoncøren og bede denne om at omformulere annoncen.

#### *3.1.4. Fagministeren kan beslutte, at visse initiativer ikke skal gennemføres*

Når fagministeren bliver opmærksom på, at betingelserne i bekendtgørelsens §§ 2-4 for iværksættelse af de særlige initiativer ikke er opfyldt, kan ministeren beslutte, at initiativet ikke skal gennemføres, eller at det skal stoppes. Dette kan for eksempel være tilfældet, hvor der kan være risiko for, at den bedst kvalificerede ikke får ansættelse, hvis der ikke sikres almindelig adgang til at søge ansættelse eller deltage i kompetencegivende uddannelse, eller hvis initiativet ikke fremmer ligestillingen af kvinder og mænd, eksempelvis hvis der ikke er en ligestillingsmæssig skævhed på området.

#### *3.1.5. Kønsopdelte hold inden for idræt m.v.*

Det er tilladt efter bekendtgørelsens § 6 at etablere hold og undervisning m.v. for det ene køn inden for idræt, herunder svømning. Formålet er at fremme ligestilling ved at give lige muligheder inden for idræt, herunder lige konkurrencevilkår eller f.eks. for at øge det ene køns adgang og repræsentation inden for en bestemt sportsgren m.v. Bestemmelsen gælder kun i private foreninger og inden for den offentlige forvaltning. Det medfører, at udbydere, der er selskaber med en virksomhedsform som eksempelvis et anpartsselskab, ikke kan tilbyde kønsopdelt idræt m.v. i medfør af bekendtgørelsens § 6.

Rækkevidden af bestemmelsen er desuden afgrænset i stk. 2, hvor det fremgår, at kvinder og mænd, der ikke deltager i hold eller undervisning m.v. etableret efter stk. 1, skal have lige adgang til faciliteter, herunder svømmebaner, der ikke anvendes ved afholdelse af de pågældende hold eller den pågældende undervisning m.v.

Det betyder eksempelvis, at mænd og kvinder skal have lige adgang til faciliteterne f.eks. til at svømme i baner, der ikke anvendes i undervisningen, til caféer med udsigt til bassinerne, til tilskuerpladser, f.eks. mens deres børn modtager svømmeundervisning, og at mænd og kvinder skal have lige adgang til f.eks. at hente glemte svømmebriller på bassinkanten efter endt svømning m.v., selvom der foregår kønsopdelt svømmeundervisning i bassinet.

Der kan ikke med hjemmel i bekendtgørelsens § 6 iværksættes ordninger, herunder forsøgsordninger, hvor der i tillæg til kønsopdelt hold og undervisning i et kortere tidsrum alene er adgang til eksempelvis hele gymnastik- eller svømmehallen for det ene køn.

### **3.2. Initiativer, der kræver tilladelse**

#### *3.2.1. Tilladelse til ligestillingsfremmende initiativer*

Efter ligestillingslovens § 3, stk. 1, kan de enkelte fagministre (ressortministre) på deres område tillade foranstaltninger, der fraviger princippet om ligebehandling, jf. lovens § 2, når formålet er at



forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn, og derigennem fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 2, kan de enkelte fagministre (ressortministre) tillade, at §§ 2-6 i loven fraviges, for at fremme lige muligheder for kvinder og mænd.

På ligebehandlingslovens område gælder dette navnlig for at afhjælpe faktiske uligheder, som eksisterer på arbejdsmarkedet og i uddannelser. Der skal være tale om generelle initiativer ud fra mere overordnede arbejdsmarkedspolitiske hensyn.

Initiativerne kan sættes i værk af både private virksomheder og offentlige myndigheder.

Den myndighed, virksomhed eller organisation, der ønsker en tilladelse til forskelsbehandling skal søge om den hos den enkelte ressortminister, der herefter beslutter, om ansøgningen kan imødekommes. Der skal ved ansøgning om iværksættelse af særlige initiativer altid være et dokumenteret behov, der kan for eksempel fremføres statistiske oplysninger, undersøgelser m.v., der viser, der er en ulighed mellem kvinder og mænd på området. Ligesom det skal fremgå, hvordan tiltaget vil fremme ligestilling eller lige muligheder for kvinder og mænd. Ligestillingsafdelingen kan rådgive om, hvem der er fagminister i den konkrete sag.

En given tilladelse skal indberettes til ministeren for ligestilling, jf. ligestillingslovens § 3, stk. 1, 2. pkt., og ligebehandlingslovens § 13, stk. 4. I praksis vil Ligestillingsafdelingen årligt høre ministerierne om, hvorvidt ressortministrene har imødekommet et ønske om tilladelse til at fravige ligebehandlingsprincippet.

Der er ikke klageadgang til Ligebehandlingsnævnet over afslag på tilladelse efter hverken ligestillingslovens § 3, stk. 1, eller ligebehandlingslovens § 13, stk. 2.

### *3.2.2. Tilladelse når kønnet er afgørende for jobbet eller uddannelsen*

Efter ligebehandlingslovens § 13, stk. 1, gælder i øvrigt en særlig undtagelse, når arbejdets udførelse i visse tilfælde forudsætter, at udøveren er af et bestemt køn. Det kan være af hensyn til patienter, klienter eller lignende. I sådanne tilfælde kan fagministeren tillade, at ligebehandlingsprincippet fraviges. Det kan for eksempel være ansættelse af medarbejder i krisecentre for voldsramte kvinder, visitationsopgaver i Kriminalforsorgen eller BPA-hjælpere. Kirkeministeren har desuden udstedt en bekendtgørelse, der gør det muligt for trossamfund uden for folkekirken at fravige ligebehandlingsloven for så vidt angår stillinger som præst, forkynder m.v., jf. bekendtgørelse nr. 115 af 1. februar 2024.

Nogle tilfælde falder helt uden for loven, hvilket betyder, at fagministeren ikke skal tillade en fravigelse af ligebehandlingsloven. Det gælder eksempelvis kønsbestemte skuespilleroller, mannequinopgaver eller badepersonale.<sup>3</sup>

### *3.2.3. Eksempler på initiativer til fremme af ligestilling*

Der er generelt givet få tilladelser til fremme af ligestilling efter ligestillingslovens § 3, stk. 1 og til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v., jf. ligebehandlingslovens § 13, stk. 2.

Som eksempler på en tilladelse efter ligestillingsloven kan nævnes ”Inge Lehmann-programmet”, der skal understøtte en mere ligelig kønsbalance i forskningsmiljøer. Programmet er åbent for alle, men i medfør af tilladelsen vil Danmarks Frie Forskningsfond som udgangspunkt vælge kvindelige ansøgere over mandlige i tilfælde af lige kvalifikationer mellem to ansøgere, dog således at der

---

<sup>3</sup> Folketingstidende, samling 1977-1978, tillæg A, spalte 3087-3088. Se eksempelvis også Ligebehandlingsnævnets KEN nr. 10120 (j.nr. 2015-6810-5488).

foretages en objektiv vurdering, hvor der tages hensyn til alle særlige kriterier vedrørende ansøgerne, uanset køn.

Visse kommuner har også tidligere fået tilladelse efter ligebehandlingsloven til at annoncere efter mænd til pædagogmedhjælperstillinger, da mænd i dette fag var underrepræsenterede. Der er desuden flere gange givet dispensation til at fravige ligebehandlingsprincippet, så overenskomster kan indeholde aftaler om yderligere ugers betalt forældreorlov til den forælder, der ikke tager barselsorlov. Begrundelsen fra Beskæftigelsesministeriet var, at det var en nødvendig foranstaltning til at fremme lige muligheder for mænd og kvinder, samt at mænds øgede andel af den afholdte forældreorlov på sigt vil kunne have en positiv betydning for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og på den generelle ligestilling mellem mænd og kvinder.

Domspraksis ved EU-domstolen har klarlagt, i hvilke tilfælde nationale regler kan fravige ligebehandlingsprincippet for at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, jf. afsnit 4 om EU-retten. Det fremgår af *Badeck-sagen*<sup>31</sup>, at en foranstaltning, der har til formål at fremme ansættelser af kvinder ved at give dem fortrinsstilling inden for de sektorer i den offentlige forvaltning, hvor de er underrepræsenterede, må betragtes som foreneligt med fællesskabsretten forudsat, at der ikke gives kvinder, der er ligeså kvalificerede som deres mandlige medansøgere, en automatisk og ubetinget fortrinsstilling, og at ansøgningerne vurderes objektivt under hensyntagen til alle ansøgers særlige, personlige forhold.

### **3.3. Konsekvenser ved forskelsbehandling**

I forhold til forskelsbehandlingen inden for ligebehandlingsloven vil en overtrædelse af ligebehandlingsprincippet kunne medføre bødestraf og/eller økonomisk godtgørelse, såfremt et initiativ ikke tillades efter bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd, eller der ikke er givet tilladelse til at behandle kvinder og mænd forskelligt af en ressortminister. Ved overtrædelse af ligebehandlingsprincippet ved annoncering vil der kunne blive tale om bødestraf, jf. ligebehandlingslovens § 19.

I forhold til forskelsbehandling inden for ligestillingsloven vil en overtrædelse af ligebehandlingsprincippet kunne medføre en økonomisk godtgørelse, jf. ligestillingslovens § 3 c, såfremt et initiativ ikke er tilladt efter bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd, der ikke er givet tilladelse til at behandle kvinder og mænd forskelligt af en ressortminister, eller handlingen ikke anses for at være begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det ikke er hensigtsmæssige og nødvendige. Se også nærmere pkt. 4.

Dette gælder uanset, om overtrædelserne er sket for at fremme ligestilling.

## **4. Levering af varer og tjenesteydelser udelukkende eller først og fremmest til det ene køn**

Det fremgår af ligestillingslovens § 3 a, stk. 1, at ligestillingsloven ikke er til hinder for forskelsbehandling, hvis levering af varer og tjenesteydelser udelukkende eller først og fremmest til personer af det ene køn er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Desuden fremgår det af § 3 a, stk. 5, at ligestillingslovens bestemmelser ikke er til hinder for, at der indføres eller opretholdes gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

Ligestillingslovens § 3 a, stk. 1, der er en undtagelse til lovens forbud mod forskelsbehandling skal fortolkes snævert, for at forbuddet ikke udhules. En undtagelse skal være begrundet i legitime mål, og midlerne til at opfylde dette mål skal være hensigtsmæssige og nødvendige. Det betyder, at salg

af en vare eller tjenesteydelse på forskellige vilkår til kvinder og mænd, herunder til forskellig pris, ikke er forenelig med ligestillingslovens forbud mod forskelsbehandling.

Som eksempler på områder, hvor der kan ske undtagelse fra forbuddet mod forskelsbehandling, er beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold (i tilfælde såsom oprettelse af centre til beskyttelse forbeholdt det ene køn), hensyn til privatlivets fred og blufærdigheden (i tilfælde såsom indlogering hos en person i en del af denne persons hjem), fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder eller mænds eller kvinders interesser (for eksempel frivillige organisationer, hvor kun det ene køn er repræsenteret), foreningsfrihed (i tilfælde af medlemskab af private klubber, hvor kun det ene køn er repræsenteret) og tilrettelæggelse af sportsaktiviteter (for eksempel sportsbegivenheder, som kun det ene køn har adgang til). Det er endvidere almindelig accepteret, at adgangen til toiletter og omklædningsfaciliteter kan være kønsopdelt.

Det bemærkes, at tilfælde, hvor der eksempelvis fremsættes ønsker om bestemt køn ved tildeling af hjemmehjælp, ikke er omfattet af ligestillingslovens § 3 a, men vil skulle behandles efter ligebehandlingsloven. Der henvises til pkt. 3.2.2.

En person, som oplever at blive forskelsbehandlet på grund af køn, kan klage til Ligebehandlingsnævnet. Se pkt. 3.3 for nærmere om konsekvenser ved forskelsbehandling.

#### **4.1. Eksempler fra domstolene og Ligebehandlingsnævnet**

Østre Landsret har i 2014 afsagt dom i den såkaldte Bella Sky-sag (U. 2014.2268 Ø). Her fandt landsretten, at det er i strid med ligestillingslovens § 3 a at udelukke mænd fra 20 værelser på et hotel. De tre dommere var enige om, at det at ”forbyde mænd adgang til bestemte afsnit af hotellet ikke kan anses for at være *nødvendigt* for at varetage hensyn til blufærdigheden eller privatlivets fred eller for at imødekomme reelt påviste problemer i forhold til kvinders sikkerhed i relation til vold eller sexchikane. Landsretten finder derfor, at forbuddet mod mænd på ”Bella Donna”-etagen ikke er begrundet i et *legitimt mål*”. To dommere fandt desuden, at ”der er påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at en mand på grund af køn vil blive behandlet ringere end en kvinde ville blive i en tilsvarende situation. Der foreligger herved direkte forskelsbehandling på grund af køn [...]. Vi finder ikke grundlag for at antage, at de påviste omstændigheder er af underordnet betydning.” En dommer udtalte derimod, ”For at der kan foreligge direkte forskelsbehandling, skal en person på grund af sit køn behandles ringere, end en anden bliver” [...] ”at ”behandles ringere” må ”forudsætte, at der er tale om et forhold af en vis væsentlighed og ikke af helt underordnet betydning.”

Ligebehandlingsnævnet har behandlet flere sager om forskelsbehandling ved frisører. Nævnet har bl.a. fundet, at det er i strid med ligestillingsloven, at afvise at klippe en kvinde med den begrundelse, at frisøren kun klipper mænd, hvis kvinden ønsker sig en standard ”herreklip”, jf. KEN nr. 9812 af 30. august 2024. Nævnets praksis bygger på en dom fra Østre Landsret (U. 2015.709 Ø), hvor det fremgår, at det vil være kønsdiskrimination, hvis en kvinde nægtes ydelsen ”herreklip” med den begrundelse, at ydelsen ikke udbydes kvinder. Ifølge landsretten anses ydelserne ”herreklip” og ”dameklip” som to forskellige ydelser med et højere tidsforbrug af ”dameklip”, hvorfor en højere pris for ydelsen ”dameklip” kan være berettiget.



## **5. Forbud mod forskelsbehandling af LGBT+ personer**

Beskyttelsesgrundene seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika er indsat i ligestillingslovens kapitel 2 om forbud mod forskelsbehandling med virkning fra 1. januar 2022. Den eksplicitte beskyttelse har til hensigt at styrke og tydeliggøre beskyttelsen i forhold til tidligere. Forbuddet medfører ikke en særlig pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed, jf. ligestillingslovens § 2, stk. 4.

Ligestillingsloven indeholder to undtagelser til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika.

For det første fremgår det af ligestillingslovens § 3 a, stk. 2, at ligestillingsloven ikke er til hinder for forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, hvis det er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvad der er et legitimt mål, skal afgøres i den konkrete situation. Et legitimt mål kan for eksempel være beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold, hensynet til privatlivets fred og blufærdighed for eksempel i tilfælde af indlogering hos en person i en del af denne persons hjem, eller omklædningsfaciliteter der er målrettet personer med et bestemt fysisk køn, sundhedsfaglige begrundelser samt foreningsfrihed og tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter. Det er således tilladt, at en sportsklub eller idrætsforening opdeler deres aktiviteter efter biologisk køn. Det er et krav, at forskelsbehandlingen skal være nødvendig for at opnå formålet. Nødvendigheden af forskelsbehandlingen må vurderes konkret i forhold til, hvilken situation der er tale om. En central overvejelse vil være, om det legitime formål kan sikres på anden måde.

Endelig er det et krav, at der skal være et rimeligt forhold mellem det hensigtsmæssige og nødvendige, og hvor indgribende forskelsbehandlingen er for den eller de personer, som bliver stillet ringere. Det skal dermed vurderes i det enkelte tilfælde, om midlerne er proportionale i forhold til målet. Samlet set skal forskelsbehandlingen fremstå som en rimelig løsning.

For det andet fremgår det af ligestillingslovens § 3 a, stk. 3, at ligestillingsloven ikke er til hinder for at opretholde eller vedtage specifikke foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper som er knyttet til seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. Som eksempel på specifikke foranstaltninger kan nævnes private foreninger, hvor kun personer med en bestemt seksuel orientering er repræsenteret, frivillige organisationer, hvor f.eks. kun LGBT+ personer er repræsenteret, samt tilrettelæggelse af sportsbegivenheder for kun LGBT+ personer. Specifikke foranstaltninger kan alene opretholdes, indtil formålet med foranstaltningerne er opfyldt, jf. stk. 4.

## **6. EU-reglerne om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet inden for beskæftigelse m.v.**

### **6.1 Traktaten om den Europæiske Union (EU-traktaten)**

Lige muligheder for kvinder og mænd er et klart mål for Den Europæiske Union, jf. Traktaten om den Europæiske Union art. 2. Ligestilling er her specifikt opregnet som en af unionens opgaver.

Efter art. 3 skal EU arbejde for at fjerne uligheder og fremme ligestilling af kvinder og mænd inden for alle de aktiviteter, der er nævnt i artiklen, jf. art. 3. stk. 1, litra a-u. Det drejer sig blandt andet om beskæftigelse, handel, transport, konkurrence, miljø, forskning m.v.

## 6.2 Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF)

Det er direkte nævnt i traktaten (TEUF art. 157, stk. 4), at *særlige initiativer kan være et middel til at opnå målet om ligestilling*: »For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere«.

Dette betyder med andre ord, at det er tilladt at fravige ligebehandlingsprincippet, når formålet er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd.

## 6.3 EU's charter om grundlæggende rettigheder

Det følger af artikel 23 i charteret, at ligestilling mellem kvinder og mænd skal sikres på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

Princippet om ligestilling er ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele. Ligebehandlingsprincippet kan altså fraviges, forudsat formålet er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd.

## 6.4 Rådets direktiv 2006/54/EF

Det følger af artikel 3, at medlemsstaterne kan opretholde eller vedtage foranstaltninger for i praksis at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.<sup>4</sup> Bestemmelsen giver plads til, at medlemsstaterne kan iværksætte tiltag, der – gennem positiv særbehandling – adresserer eksisterende uligheder i samfundet.

Det følger af præambelbetragtning nr. 21, at forbuddet mod forskelsbehandling ikke bør være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en persongruppe af det ene køn. Af præambelbetragtning nr. 22 følger, at for at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere.

## 6.5 Afgørelser fra EU-Domstolen vedrørende fortrinsstillinger til det ene køn

EU-domstolen har behandlet spørgsmålet i flere sager på beskæftigelsesområdet, hvor det ene køn gives en fortrinsstilling til ansættelse eller forfremmelse bl.a. Fogelqvist<sup>4)</sup>, Kalanke<sup>1)</sup>, Marschall<sup>2)</sup> og Badeck<sup>3)</sup>.

På baggrund af EU-domstolens praksis i de nævnte sager har Kommissionen i 2000 draget følgende konklusioner:

- Muligheden for at vedtage særlige initiativer til fremme af ligestilling skal betragtes som en undtagelse fra princippet om ligebehandling.
- Undtagelsen skal være specifik og udelukkende beregnet til at tillade vedtagelsen af foranstaltninger, som, selv om de ser ud til at være diskriminerende, reelt har til formål at fjerne eller mindske de nuværende uligheder, der måtte findes i samfundet.

---

<sup>4</sup> Bestemmelsen svarer til artikel 2, stk. 4 i tidligere direktiv 76/207.

- Der må ikke gives automatisk fortrinsstilling til kvinder for så vidt angår adgangen til beskæftigelse eller forfremmelse i sektorer, hvor de er underrepræsenterede.
- Omvendt er det berettiget at give en sådan fortrinsstilling, hvis det ikke sker automatisk, og hvis de pågældende nationale foranstaltninger sikrer, at der, i forbindelse med mandlige ansøgere med samme kvalifikationer, foretages en objektiv vurdering, hvor der tages hensyn til alle særlige kriterier vedrørende ansøgerne, uanset køn.

#### 6.5.1 Professorater, der er forbeholdt kvinder

*Fogelqvist-sagen* handler om besættelsen af et professorat i Gøteborg, et af de såkaldte Tham-professorater, der blev oprettet med det formål at øge andelen af kvinder i universitetsverdenen. Den omtvistede svenske lovgivning gav ansøgere af det underrepræsenterede køn, der var tilstrækkeligt kvalificerede til en professorstilling, en automatisk fortrinsstilling foran klart bedre kvalificerede ansøgere af det andet køn, når blot forskellen i kvalifikationer ikke var så stor, at det ville være i strid med kravet om objektivitet ved udnævnelsen. EU-domstolen underkendte den svenske lovgivning.

Domstolen slog imidlertid samtidig fast, at hvis kvinder og mænd har jævnbyrdige eller tilnærmelsesvist lige kvalifikationer, er det foreneligt med EU-traktaten at vælge en person fra det underrepræsenterede køn, forudsat at ansøgningerne vurderes objektivt.

EU-domstolen fremhæver, at det ved vurdering af kvalifikationer er lovligt at tage hensyn til visse positive og negative kriterier, som, selv om de er kønsneutrale og derfor også kan komme mænd til gode, normalt er til fordel for kvinder.

Det kan således besluttes, at der kun skal tages hensyn til anciennitet, alder og tidspunktet for den seneste forfremmelse i det omfang, disse omstændigheder har betydning for de mandlige og kvindelige ansøgers egnethed, kvalifikationer og faglige indsats.

Sådanne kriterier har klart til formål at udvirke en reel og ikke formel lighed ved at begrænse de faktiske uligheder, der kan forekomme i samfundet. Hermed er det i overensstemmelse med ordlyden i TEUF art. 157, stk. 4, om at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere.

#### 6.5.2 Fortrinsstilling ved ansættelse og forfremmelse m.v. (positive særforanstaltninger)

EU-domstolen fandt i *Kalanke*, at en national ordning, der giver kvinder en absolut og ubetinget fortrinsstilling ved udnævnelse eller forfremmelse, går videre end til at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, og overskrider dermed grænserne for undtagelsen i artikel 2, stk. 4 i direktiv 76/207 (nu artikel 2, stk. 2 i direktiv 2006/54).

Om forståelsen af undtagelsen i artikel 2, stk. 4, udtalte domstolen: "*Det bemærkes, at denne bestemmelse har det præcise og afgrænsede formål at tillade foranstaltninger, der tilsyneladende er diskriminerende, men som faktisk fjerner eller reducerer de uligheder, der reelt er i samfundet.*"

EU-domstolen fandt omvendt i *Marschall*, at fortrinsstilling til kvindelige ansøgere var i overensstemmelse med artikel 2, stk. 4, hvis der var færre kvinder end mænd inden for en stillingsgruppe, at der ikke var tale om automatisk forfordeling, at det blev garanteret af mandlige ansøgere blev taget i betragtning, at mandlige ansøgere ikke på forhånd var udelukket, samt at fortrinsstillingen kunne fraviges, hvis der var forhold knyttet til en mandlig medansøgers person, der vejede tungere.

I *Kalanke* fik kvinder, der var lige så kvalificerede som deres mandlige medansøgere, automatisk en fortrinsstilling ved forfremmelse de steder, hvor der er færre kvinder end mænd på det pågældende stillingsniveau, hvilket indebærer en forskelsbehandling på grund af køn. I modsætning hertil, fandt EU-domstolen i *Marchall*, at det ikke var i strid med direktivet at give kvinder, der er lige så kvalificerede

som deres mandlige ansøgere, en fortrinsstilling i forbindelse med forfremmelse, hvis der i hvert enkelt tilfælde garanteres de mandlige ansøgere, der er lige så kvalificerede som de kvindelige ansøgere, at ansøgningen vurderes objektivt under hensyntagen til alle kriterier vedrørende den enkelte person, og at der ses bort fra de kvindelige ansøgers fortrinsstilling, såfremt en mandlig ansøger ud fra et eller flere kriterier bør foretrækkes.

I *Badeck* fandt EU-domstolen, at det var lovligt, at kriterier som er kønsneutrale og derfor kan opfyldes af både mænd og kvinder, kom kvindelige ansøgere til gode. Det kan således besluttes, at der kun skal tages hensyn til anciennitet, alder og tidspunktet for den sidste forfremmelse i det omfang, disse omstændigheder har betydning for de mandlige og kvindelige ansøgers egnethed, kvalifikationer og faglige indsats. Det kan også besluttes, at deltidsbeskæftigelse, orlov og forsinkelser i afslutningen af en uddannelse på grund af pasning af børn eller pårørende, som har behov for pleje, ikke må komme de pågældende til skade. Anvendelse af kriterier skal ske åbent og skal kunne kontrolleres, således at en vilkårlig vurdering af ansøgernes kvalifikationer kan udelukkes.

#### Officielle noter

<sup>1)</sup> Sag C-450/93 dom af 17.10.1995, Saml. 1995 I, s. 3051 (Kalanke)

<sup>2)</sup> Sag C-409/95, dom af 11. november 1997, Saml. 1997, I, s.6363 (Marschall)

<sup>3)</sup> Sag C-158/97, dom af 28. marts 2000 Saml 2000 I s. 01875 (Badeck)

<sup>4)</sup> Sag C-407/98, dom af 6. juli 2000, Saml 2000 I, s. 05539 (Fogelqvist)

---

**Til:** Neel Pryds Winkel (npw@lige.dk)  
**Fra:** Malene Bett Vestergaard Sørensen (mvs@regioner.dk)  
**Titel:** SV: Høring over vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd  
**E-mailtitel:** SV: Høring over vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd (MIM Id nr.: 792852)  
**Sendt:** 16-06-2025 16:23

**[EKSTERN E-MAIL]** Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.  
Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Kære Neel

Tak for det fremsendte udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd.

Danske Regioner har ikke bemærkninger til udkastet.

Mvh Malene

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen  
chefrådgiver  
Center for Forhandling, Aftaler og Overenskomster

**Danske Regioner**  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**T (+45)** 26 78 77 12  
**E** [mvs@regioner.dk](mailto:mvs@regioner.dk)

Officiel post bedes sendt til  
[regioner@regioner.dk](mailto:regioner@regioner.dk)

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

---

**Fra:** Neel Pryds Winkel <[npw@lige.dk](mailto:npw@lige.dk)>

**Sendt:** 16. maj 2025 10:19

**Til:** Faglig Fælles Forbund 3F <[3f@3f.dk](mailto:3f@3f.dk)>; [postkasse@advokatsamfundet.dk](mailto:postkasse@advokatsamfundet.dk); [postkasse@advokatsamfundet.dk](mailto:postkasse@advokatsamfundet.dk); [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk); [amnesty@amnesty.dk](mailto:amnesty@amnesty.dk); Ankestyrelsen <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>; AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd <[ae@ae.dk](mailto:ae@ae.dk)>; [Koncernjurahoringer@atp.dk](mailto:Koncernjurahoringer@atp.dk); Centralorganisationernes Fællesudvalg <[info@cfu-net.dk](mailto:info@cfu-net.dk)>; [mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk); [da@da.dk](mailto:da@da.dk); [info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk); [kontakt@firmaidraet.dk](mailto:kontakt@firmaidraet.dk); [plm@danskerhverv.dk](mailto:plm@danskerhverv.dk); [dif@dif.dk](mailto:dif@dif.dk); [sekretariat@danskkvindesamfund.dk](mailto:sekretariat@danskkvindesamfund.dk); DM <[dm@dm.dk](mailto:dm@dm.dk)>; [Regioner@regioner.dk](mailto:Regioner@regioner.dk); [di@di.dk](mailto:di@di.dk); [dommerforeningen@gmail.com](mailto:dommerforeningen@gmail.com); [info@dgi.dk](mailto:info@dgi.dk); [djoef@djoef.dk](mailto:djoef@djoef.dk); [kristian@equalis.dk](mailto:kristian@equalis.dk); [fh@fho.dk](mailto:fh@fho.dk); FINANSFORBUNDETS CENTRALE HJÆLPEFOND <[post@finansforbundet.dk](mailto:post@finansforbundet.dk)>; [mail@finansdanmark.dk](mailto:mail@finansdanmark.dk); [formand@foreningenfar.dk](mailto:formand@foreningenfar.dk); [post@forhandlingsfaelleskabet.dk](mailto:post@forhandlingsfaelleskabet.dk); [presse@hk.dk](mailto:presse@hk.dk); [sla@ida.dk](mailto:sla@ida.dk); [anov@ida.dk](mailto:anov@ida.dk); [Info@humanrights.dk](mailto:Info@humanrights.dk); [kl@kl.dk](mailto:kl@kl.dk); [kvr@kvinderaad.dk](mailto:kvr@kvinderaad.dk); KVINFO <[kvinfo@kvinfo.dk](mailto:kvinfo@kvinfo.dk)>; [lh@lederne.dk](mailto:lh@lederne.dk); [lgbt@lgbt.dk](mailto:lgbt@lgbt.dk); Søren Laursen <[soren@laursen.com](mailto:soren@laursen.com)>; Ankestyrelsen <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>; [sekretariat@lokk.dk](mailto:sekretariat@lokk.dk); [info@manderaadet.dk](mailto:info@manderaadet.dk); [kontakt@sundmand.dk](mailto:kontakt@sundmand.dk); 'info@sexogsamfund.dk' ([info@sexogsamfund.dk](mailto:info@sexogsamfund.dk) <[info@sexogsamfund.dk](mailto:info@sexogsamfund.dk)>)

**Cc:** Andrea Hilden Honoré <[ahh@lige.dk](mailto:ahh@lige.dk)>

**Emne:** Høring over vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd (MIM Id nr.: 792852)

Til høringsparterne på vedhæftede høringsliste

Hermed sendes udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd.

Fristen for høringssvar er mandag den 16. juni 2025 til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk).

Venlig hilsen

Med venlig hilsen

Neel Pryds Winkel

Ligestillingsafdelingen | Miljø- og Ligestillingsministeriet

Tlf. 28 18 29 77 | [npw@lige.dk](mailto:npw@lige.dk)

**Miljø- og Ligestillingsministeriet**

Ligestillingsafdelingen | Miljø- og Ligestillingsministeriets Departementet | Holmens Kanal 42 | DK 1060 København K | Tlf. +45 38 142 142 | [mim@mim.dk](mailto:mim@mim.dk) | [www.mim.dk](http://www.mim.dk)



## Høringssvar til Udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd.

Dansk Kvindesamfund takker for muligheden for at afgive høringssvar.

Vi værdsætter og imødeser betragtningen om at det nogle gange er nødvendigt at særbehandle midlertidigt for at sikre reel ligestilling, lige muligheder og ligelig repræsentation.

Vi anerkender vejledningens ambition om at være både mere præcis, nuanceret og anvendelig i praksis. Det er positivt, at der åbnes for flere handlemuligheder i arbejdet for reel ligestilling, og at vejledningen søger at understøtte konkrete initiativer på området.

### Indskærpelse af uacceptable praksisser

Dansk Kvindesamfund finder det positivt og relevant, at afsnit 3.1.2 adresserer kønsmæssig skævvridning blandt ledelse og studerende på uddannelsesinstitutioner, og vi anerkender de gode eksempler på hvornår det er acceptabelt at fravige ligebehandlingsprincippet.

Vi vurderer dog, at fraværet af konkrete eksempler ifht hvornår der *ikke* er hjemmel til at fravige principperne er problematisk – særligt i lyset af de meget specifikke eksempler, der gives i afsnit 3.1.5 om idrætsaktiviteter. Når det gælder kønsopdelte aktiviteter i uddannelsesinstitutioner, er det afgørende, at vejledningen eksplicit forholder sig kritisk til praksisser, der bidrager til at fastholde stereotype kønsroller.

Dansk Kvindesamfund mener, at kønsroller hører fortiden til, og at børn og unge skal have lige muligheder for at udfolde deres interesser – uafhængigt af køn. Vi ser dog stadig dagligt over hele landet eksempler på stereotype kønsopdelte aktiviteter som: træ- og metalværksteder kun for drenge, kreative værksteder, dans, cheerleading eller skønhedsaktiviteter kun for piger. Sådanne aktiviteter er med til at cementere forestillinger om, hvad "rigtige" drenge og piger er, og er således direkte skadelig ifht til ønsket om at adressere et kønsopdelt arbejdsmarked. Hvis vi som samfund ønsker at adressere den kønsskæve fordeling på arbejdsmarkedet, er det afgørende, at børn og unge ikke tidligt vænnes til stereotype kønsopdelte fællesskaber, men i stedet opmuntres til at følge deres interesser på tværs af køn<sup>1</sup>. Vi ser derfor gerne at vejledningen tydeligt adresserer uacceptable eksempler som f.eks. træværksted, fodboldturnering, etc kun for drenge og cheerleading, wellness arrangementer, etc kun for piger.

# Dansk Kvindesamfund

Vi anbefaler således også at vejledningen tydeligt præciserer i afsnit 3.1.2, at sociale aktiviteter i uddannelsesinstitutioner, som udelukkende retter sig mod ét køn, og som samtidig bygger på traditionelle kønsstereotyper, fortsat er i strid med ligebehandlingsprincippet, og således skal undgås.

Denne præcisering vil styrke vejledningens anvendelighed og sikre, at den i højere grad understøtter ligestilling i praksis.

## LGBT+ rettigheder

Dansk Kvindesamfund ser det som et vigtigt og positivt skridt, at der i § 5 er inkluderet beskyttelse mod forskelsbehandling af LGBT+ personer. Det er afgørende for at sikre lige rettigheder og muligheder for alle uanset kønsidentitet eller seksuel orientering. Vi savner dog konkrete retningslinjer for, hvordan denne beskyttelse skal operationaliseres i praksis. Uden en tydelig ramme for implementering risikerer man, at den gode intention ikke omsættes til reel beskyttelse i hverdagen. Det gælder særligt i sektorer som sport, sundhed og arbejdsmiljø, hvor LGBT+ personer oplever barrierer og diskrimination<sup>23</sup>. Vi anbefaler derfor, at vejledningen suppleres med illustrative eksempler på, hvad der kan anses som "hensigtsmæssige og nødvendige midler" i konkrete situationer. Det vil styrke forståelsen af, hvordan princippet skal anvendes i praksis og sikre en mere ensartet fortolkning. Derudover foreslår vi, at vejledningen i dette afsnit også indeholder eksempler på, hvad der ikke udgør en legitim grund til forskelsbehandling.

## Forsøgsprojekter

Der lægges i vejledningen op til, at man kan lave forsøgsprojekter og initiativer uden ministergodkendelse (fx § 2 og § 3 i bekendtgørelsen), men det er uklart, hvordan resultaterne evalueres, og om der sker videndeling eller opfølgning. Det kan være problematisk ift. ansvarlighed og læring på tværs af sektorer. Dansk Kvindesamfund mener at fravigelser af princippet om ligebehandling – også når de har til formål at fremme ligestilling – bør, af de enkelte fagministre (ressortministre), evalueres systematisk og i dialog med de berørte grupper. Dette mener vi burde være et krav og at disse evalueringresultater offentliggøres.

## Klar definering af "legitime" mål

Dansk Kvindesamfund noterer, at begrebet *legitimt mål* anvendes flere steder i vejledningen, herunder i § 3 a, stk. 1 og 2. Vi finder det problematisk, at begrebet ikke ledsages af en nærmere afgrænsning eller definition. Dette skaber risiko for vilkårlige fortolkninger og kan i praksis åbne for, at kønsopdelte ordninger opretholdes med henvisning til mål, der i realiteten bygger på stereotype



# Dansk Kvindesamfund

forestillinger om køn. For at sikre en mere ensartet og sikker anvendelse af begrebet anbefaler vi, at vejledningen suppleres med eksempler på ikke legitime mål, en præcisering af, hvordan man vurderer, om et mål er legitimt, herunder hvilke kriterier der skal være opfyldt og vurdering af proportionalitet i forhold til det ønskede formål.

## Konsekvensvurdering

I forlængelse af det eksisterende afsnit anbefales det, at der indføres en mere systematisk tilgang til vurdering af initiativer, der indebærer fravigelse af ligebehandlingsprincippet.

Det foreslås derfor, at vejledningen i afsnit 3.2 "Initiativer, der kræver tilladelse" suppleres med en opfordring til at gennemføre en konsekvensvurdering, før der søges om tilladelse til at fravige ligebehandlingsprincippet. En sådan vurdering kan være et vigtigt redskab til at sikre, at initiativer, der har til formål at fremme ligestilling, ikke utilsigtet medfører nye former for skævhed eller diskrimination. Vurderingen kan omfatte ansøgers overvejelse af og argumenter for: hvordan initiativet konkret fremmer ligestilling, hvilke grupper der potentielt kan blive negativt påvirket, og hvordan eventuelle negative konsekvenser kan imødegås. Formålet med en konsekvensvurdering er at sikre, at initiativer, der indebærer en fravigelse af ligebehandlingsprincippet, er velovervejede og sagligt begrundede, dokumenterede med hensyn til behov og proportionalitet, udformet med blik for potentielle negative konsekvenser for andre grupper.

## Afsluttende bemærkninger

Vejledningen læner sig tungt op ad principielle EU-domme (fx Kalanke, Marschall, Badeck, Fogelqvist). Vi anbefaler, at vejledningen suppleres af relevante danske erfaringer, nyere forskning og praksis fra Ligebehandlingsnævnet samt relevante nyere europæiske domme og fortolkninger. Dette vil sikre, at vejledningen i højere grad afspejler både de gældende EU-retlige rammer og den danske virkelighed i 2025.

Vejledningen lægger et væsentligt fokus på strukturelle forhold som kønsfordeling i erhverv og uddannelse, hvilket er vigtigt. Dog savner vi en tilsvarende opmærksomhed på de kulturelle normer, socialiseringsprocesser og stereotype forventninger til køn, som ofte udgør de underliggende årsager til ulighed. En styrket forståelse af social kønssocialisering, og dens betydning for både valg, muligheder og deltagelse, kunne have løftet vejledningen markant og bidraget til en mere helhedsorienteret tilgang til ligestilling.

# Dansk Kvindesamfund

Dansk Kvindesamfund vil generelt opfordre til, at vejledningen i højere grad balancerer sine anvisninger ved at inkludere både eksempler på acceptable og ikke acceptable praksisser. Dette vil styrke vejledningens anvendelighed og bidrage til en mere ensartet fortolkning af reglerne i praksis.

Med venlig hilsen,

Louise Vinther Alis

Forkvinde, Dansk Kvindesamfund

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louise Vinther Alis'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'L' and a long horizontal stroke extending to the right.

Miljø- og Ligestillingsministeriet  
Frederiksholm Kanal 26  
1220 København K

Sendt til lige@lige.dk

Wilders Plads 8K  
1403 København K  
Telefon 3269 8888  
Mobil 91325654  
nves@humanrights.dk  
menneskeret.dk

Sagsnr. 25/01259

16. juni 2025

## **Høring over udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd**

Miljø- og Ligestillingsministeriet har ved e-mail af 16. maj 2025 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd.

Den nye vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd, erstatter den tidligere vejledning nr. 30 af 30. marts 2004 om initiativer til fremme af ligestilling (Adgangen til at iværksætte ligestillingsfremmende initiativer uden dispensation).

### **Indledende bemærkninger**

Den tidligere vejledning havde alene til formål at vejlede myndigheder, arbejdsgivere og organisationer, der ønskede at arbejde mere aktivt med ligestilling, om initiativer til fremme af ligestilling. Den nye vejledning beskriver ikke kun adgangen til at iværksætte foranstaltninger, der har til formål at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder, men beskriver også adgangen til negativ forskelsbehandling i visse tilfælde. Det indebærer blandt andet, at vejledningen nu indeholder et afsnit om undtagelser til forbuddet mod forskelsbehandling af LGBT+-personer (udkastets afsnit 5).

Instituttet finder det overordnet beklageligt, at det nye afsnit om beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika i overvejende grad fokuserer på, hvornår det kan anses for legitimt og proportionalt at fravige forbuddet mod forskelsbehandling. Dermed har vejledningen i højere grad et fokus på at begrunde udelukkelse af LGBT+-personer fra bestemte fællesskaber, aktiviteter og faciliteter – snarere end som et redskab til aktivt at fremme inklusion og ligebehandling.

Instituttet anbefaler derfor, at:

- Miljø- og Ligestillingsministeriet reviderer vejledningens afsnit 5 med henblik på at sikre, at vejledningen i højere grad understøtter lovens formål, om at modvirke forskelsbehandling af LGBT+-personer, jf. ligestillingslovens § 1, stk. 2.

### **Præcisering af undtagelsen til forbuddet mod direkte forskelsbehandling af LGBT+-personer**

Direkte forskelsbehandling betyder, at personer behandles ringere end andre *på grund af* deres seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. Dette må i sit udgangspunkt anses for suspekt og ulovligt. Adgangen til at fravige ligebehandlingsprincippet efter ligestillingslovens § 3 a, stk. 2 bør derfor fortolkes snævert, for at forbuddet ikke udhules - på tilsvarende vis som ved undtagelsen vedrørende køn i ligestillingslovens § 3 a, stk. 1.

Instituttet anbefaler derfor, at:

- Miljø- og Ligestillingsministeriet tilføjer i vejledningens afsnit 5, at undtagelsen i ligestillingslovens § 3 a, stk. 2, skal fortolkes snævert.

Udkastets afsnit 5 oplister en række eksempler på hensyn, der kan være legitime og dermed begrunde forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika efter ligestillingslovens § 3 a, stk. 2.

Eksemplerne i vejledningen fremgår også af lovforarbejderne<sup>1</sup>, og svarer til eksemplerne som fremgår af præambelbetragtning nr. 16 i direktiv nr. 2004/113 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser. Det skal i den sammenhæng understreges, at direktivet – og de nævnte eksempler – vedrører forskelsbehandling mellem kønnene og ikke LGBT+-personer og bygger på en allerede snæver undtagelsesadgang.

Instituttet har svært ved at se, hvordan visse af eksemplerne kan overføres til anvendelse på direkte forskelsbehandling af LGBT+-personer. Særligt savnes en nærmere begrundelse for, hvordan f.eks. hensynet til privatlivets fred eller foreningsfrihed i praksis kan udgøre et legitimt grundlag for direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika. Der bør udvises stor tilbageholdenhed med at anerkende sådanne hensyn som legitime ved direkte forskelsbehandling.

Instituttet anbefaler derfor, at:

---

<sup>1</sup> Folketingstidende 2021-22, bilag 10, L 18 (Ligestillingsudvalgets betænkning af 8. december 2021 over forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., straffeloven og forskellige andre love).

- Miljø- og Ligestillingsministeriet uddyber eksemplerne på legitime hensyn som kan begrunde fravigelse af ligebehandlingsprincippet efter ligestillingslovens § 3 a, stk. 2.

Hertil finder instituttet det uhensigtsmæssigt, at vejledningen beskriver, at visse foranstaltninger generelt er tilladt. Vurderingen af, om forskelsbehandling i medfør af ligestillingslovens § 3 a, stk. 2 kan anses for lovlig, beror altid på en konkret og individuel vurdering. Det skal først vurderes, om det påberåbte hensyn udgør et legitimt formål i den konkrete situation, og dernæst, om den valgte foranstaltning er både hensigtsmæssig og nødvendig. F.eks. vil sportsklubbers opdeling af aktiviteter, som potentielt kan betyde at LGBT+-personer får en ringere behandling, kræve en konkret vurdering af hensigtsmæssighed og nødvendighed.

Instituttet anbefaler derfor, at:

- Miljø- og Ligestillingsministeriet justerer formuleringen i vejledningens afsnit 5, så det ikke fremgår, at visse foranstaltninger generelt er tilladte.

### **Manglende beskrivelse af pligten rimelig tilpasning**

Vejledningen beskriver ikke pligten til at foretage rimelig tilpasning. Forpligtelsen indebærer, at offentlige og private aktører skal finde hensigtsmæssige og balancerede løsninger i konkrete situationer, så ingen udelukkes fra deltagelse i samfundslivet alene fordi de er LGBT+-person.

I forhold til tilgængelighed kan rimelig tilpasning f.eks. bestå i adgang til alternative omklædningsfaciliteter eller fleksible ordninger. Målet er ikke at tildele særrettigheder, men at fjerne unødvendige barrierer, der hindrer ligebehandling i praksis. Tilpasningerne skal være proportionale og tage højde for andre væsentlige hensyn, men skal afsøges, når en person ellers risikerer at blive stillet ringere på grund af deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika.

Pligten til rimelig tilpasning fremgår også af lovbemærkningerne til ligestillingsloven, hvor det understreges, at der skal søges mindelige løsninger, når konkrete udfordringer opstår.<sup>2</sup> Da adgangen til at fravige ligebehandlingsprincippet forudsætter, at pligten til rimelig tilpasning er forsøgt opfyldt, bør vejledningen beskrive denne forpligtelse.

Instituttet anbefaler derfor, at:

- Miljø- og Ligestillingsministeriet tilføjer en beskrivelse af pligten til rimelig tilpasning i vejledningens afsnit 5.

---

<sup>2</sup> Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 18 som fremsat, side 11.

Der henvises til ministeriets sagsnummer 2024 – 9586.

Med venlig hilsen

Nina Theodora Vester-Andersen  
Fuldmægtig



Til Miljø- og Ligestillingsministeriet d. 16.06.2025

---

**Kvinderådets høringssvar vedrørende Høring over udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd**

Kvinderådet takker for muligheden for at afgive høringssvar til forslag til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd fremsat d. 16.05.2025.

Vi er grundlæggende positive over for en smidiggørelse af muligheden for at afvige fra ligebehandlingsprincippet i en tidsbegrænset periode. Vi har forståelse for, at det kan være nødvendigt med målrettede indsatser, der anerkender eksisterende skævheder og henvender sig til underrepræsenterede grupper for reelt at skabe lige adgang til muligheder, ressourcer og positioner i samfundet.

Det er afgørende for os, at afvigelserne tydeligt har til formål at fremme ligestilling og/eller beskytte særligt udsatte og underrepræsenterede grupper, der oplever diskrimination på baggrund af køn, seksualitet eller køns karakteristika. Afvigelserne må altid ske på et velbegrundet grundlag, være klart formuleret og bygge på dokumenteret behov i praksis.

Vi har tillid til, at de fleste beslutninger om sådanne indsatser med fordel kan træffes tæt på praksis i virksomheder, institutioner og foreninger, hvor man har den konkrete viden om lokale forhold og behov. Dette dog kun under forudsætning af, at beslutningerne træffes indenfor for rammerne af ligebehandlingsloven.

Med venlig hilsen

Direktør Helene Forsberg



Miljø- og Ligestillingsministeriets  
departement  
Frederiksholms Kanal 26  
1220 København K

**Høring over vejledning om mulighederne for at fravige  
ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd (MIM Id nr.:  
792852).**

Ligebehandlingsnævnet har ingen bemærkninger.

Venlig hilsen

Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet

12. juni 2025

J.nr. 25-50631

Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Ligebehandlingsnævnet

Ankestyrelsen  
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[sikkermail@ast.dk](mailto:sikkermail@ast.dk)

EAN-nr.:  
57 98 000 35 48 21

Åbningstid - reception:  
man-tors kl. 9.00-15.00  
fre kl. 9.00-13.00

Åbningstid - telefon:  
man-tirs kl. 9.00-15.00  
ons lukket  
tors-fre kl. 9.00-15.00



**Miljø- og Ligestillingsministeriet**

Frederiksholms kanal 26

1220 København K

[lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

Vermlandsgade 65

2300 København S

T: 32 83 32 83

lederne.dk

**Bemærkninger til udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd**

København

11. juni 2025

Lederne takker for at kunne komme med bemærkninger til udkastet til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd.

Det er Ledernes holdning, at der skal være meget gode grunde og et dokumenteret behov for at fravige ligebehandlingsprincippet med henblik på at fremme ligestilling på et givent område. Derfor bør det gøres med forsigtighed – hvilket flere af de i vejledningen nævnte eksempler fra domstolene, Ligebehandlingsnævnet m.v. også bevidner. Lederne bakker derfor op om, at der udarbejdes en vejledning om mulighederne for at iværksætte forskellige typer initiativer – både med og uden ressortministrenes tilladelse.

Det er positivt, at vejledningen indeholder eksempler på typer af initiativer, der kan fremme kvinders karrieremuligheder som ledere, samt initiativer der kan medvirke til en mere ligelig kønsfordeling på de meget kønsskæve uddannelser, hvor både kvinder og mænd kan være det underrepræsenterede køn. Disse områder er i øvrigt indeholdt i Ledernes politiske mærkesager.

Lederne opfordrer i den forbindelse til, at der foretages en opsamling af erfaringer og en evaluering af resultaterne, så man bliver klogere på, om initiativerne virker efter hensigten – nemlig at fremme ligestilling.

Med venlig hilsen

Lars Bo Henriksen

Politisk chef for Klima, uddannelse og ligestilling

Lederne



## For stadig bedre rettigheder

LGBT komiteen arbejder med lovgivning og rettigheder i relation til LGBT-personer og er partipolitisk uafhængig

[komiteen@lgbtkomiteen.dk](mailto:komiteen@lgbtkomiteen.dk)

[komiteen.dk](http://komiteen.dk)

Facebook: [@lgbtkomiteen](https://www.facebook.com/lgbtkomiteen)

[lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk)

16. juni 2025

## Vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd

LGBT komiteen takker for at have fået udkastet til *vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd* i høring.

I det korte afsnit om LGBT+ personer anvendes helt uklare kønsbegreber, som gør, at vejledningen ikke vejleder.

Den sætning, der skal vejlede i, hvad et legitimt mål for forskelsbehandling er, er ulæselig:

Et legitimt mål kan for eksempel være beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold, hensynet til privatlivets fred og blufærdighed for eksempel i tilfælde af indlogering hos en person i en del af denne persons hjem, eller omklædningsfaciliteter der er målrettet personer med et bestemt fysisk køn, sundhedsfaglige begrundelser samt foreningsfrihed og tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter. Det er således tilladt, at en sportsklub eller idrætsforening opdeler deres aktiviteter efter biologisk køn.

Det antages, at betydningen skal nedbrydes således:

Et legitimt mål kan for eksempel være

- beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold,
- hensynet til privatlivets fred og blufærdighed for eksempel
  - i tilfælde af indlogering hos en person i en del af denne persons hjem, eller
  - omklædningsfaciliteter der er målrettet personer med et bestemt fysisk køn,
- sundhedsfaglige begrundelser samt
- foreningsfrihed og tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter.

Det er således tilladt, at en sportsklub eller idrætsforening opdeler deres aktiviteter efter biologisk køn.

Hvis det er sådan, det skal forstås, vil det forbedre læsbarheden at skrive "i forhold til" foran omklædningsfaciliteter. Yderligere bør der tilføjes et komma, som gør sektionen til en indskudt sætning, ligesom det indsatte verbum bør fjernes:

"... hensynet til privatlivets fred og blufærdighed, for eksempel i tilfælde af indlogering hos en person i en del af denne persons hjem eller i forhold til omklædningsfaciliteter ~~der er~~ målrettet personer med et bestemt fysisk køn..."

Dette løser imidlertid kun de grammatiske uklarheder. Mere problematisk er de anvendte kønsbegreber. Her skrives såvel *fysisk køn* som *biologisk køn*. Begrebet *fysisk køn* anvendes i forbindelse med omklædningsfaciliteter. Der er derfor antageligvis tænkt på *anatomiske køns karakteristika*, evt. skægvækst mv. Med *biologisk køn* må der være tale om noget andet, siden det er fundet nødvendigt med et andet ordvalg. Der er antageligvis tale om *genetiske og anatomiske køns karakteristika*, hvilket kunne associeres til det noget overeksponerede spørgsmål om eventuelle genetiske konkurrencefordele for

transkvinder. Under alle omstændigheder er der ikke belæg for anvendelsen af ordet *således* i sidste sætning, der i stedet må stå som et selvstændigt vejledningspunkt.

Det bemærkes, at for eksempel hensynet til privatlivets fred og blufærdighed ligeledes forekommer i vejledningens afsnit 4. Afsnit 3 og 4 handler om den traditionelle ligestillings opsplitning af befolkningen i mænd og kvinder. Ligestillingsloven handler på dette punkt om, at den ene halvdel af befolkningen ikke må stilles ufordelagtigt i forhold til den anden halvdel, og nærværende vejledning handler om, hvornår dette princip kan fraviges.

Med indsættelsen af *seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika* i ligestillingsloven tilføjes en minoritetsbeskyttelse. Opsplitningen er historisk, idet begreberne mænd og kvinder i den oprindelige ligestillingslov, såfremt de skulle defineres, ville skulle defineres ud fra netop kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika. Men det er valgt at fastholde begrebet køn i ligestillingsloven, givetvis for at bevare forankringen i en omfattende retspraksis.

Alle mennesker har en seksuel orientering, en kønsidentitet, et kønsudtryk og kønskarakteristika. Det er også disse begreber, der fremgår af ligestillingsloven. Men nærværende vejledning har i stedet et særskilt afsnit 5 om LGBT+ personer, altså individer, der tilhører en minoritetsgruppe indenfor et eller flere af disse begreber. Det ville være at foretrække, at afsnit 5 i stedet hed *Forbud mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika*, så det svarer til loven og adresserer alle.

Vejledningen angiver eksempler på positive foranstaltninger, for eksempel tiltag, der skal fremme ansættelsen af flere kvinder i et felt hvor mandlige medarbejder er overrepræsenteret, eller oprettelsen af en sportsklub målrettet LGBT+ personer. Vejledningen giver også eksempler på negative foranstaltninger, for eksempel hensynet til privatlivets fred og blufærdighed. Det er vigtigt, at de negative foranstaltninger i afsnit 5 ikke kommer til at fremstå som en legitimering af forskelsbehandling i form af at beskytte majoritetsbefolkningen mod minoriteten: For eksempel, hvor meget må en LGBT+ person afvige fra normen, før majoriteten kan påberåbe sig blufærdighed. Det kan kun vurderes ved en samtidig vurdering af risikoen for, at LGBT+ personens blufærdighed eller sikkerhed krænkes. Her tænkes for eksempel på et ældre eksempel, hvor en asylsøgende transkvinde fik plads i opholdscentrets afdeling for mænd, hvor hun blev udsat for seksuelle overgreb.

Disse forhold kunne for eksempel skrives ind i teksten som følger:

[...] Et legitimt mål kan for eksempel være 1) beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold, 2) hensynet til privatlivets fred og blufærdighed, for eksempel i tilfælde af indlogering hos en person i en del af denne persons hjem, eller i forhold til omklædningsfaciliteter målrettet personer med et bestemt fysisk køn, det vil sige bestemte anatomiske kønskarakteristika, 3) sundhedsfaglige begrundelser samt 4) foreningsfrihed og tilrettelæggelse af sportslige aktiviteter. Det kan være tilladt, at en sportsklub eller idrætsforening opdeler deres aktiviteter efter biologisk køn, det vil sige genetiske og anatomiske karakteristika. [...]

[...] Endelig er det et krav, at der skal være et rimeligt forhold mellem det hensigtsmæssige og nødvendige, og hvor indgribende forskelsbehandlingen er for den eller de personer, som bliver stillet ringere, for eksempel i forhold til disse personers sikkerhed og blufærdighed. [...]

Med venlig hilsen

LGBT komiteen

Søren Laursen

## **Høringssvar til udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd**

Fra Manderådet skal lyde en tak for invitationen til at komme med vores bemærkninger til Miljø- og Ligestillingsministeriets udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet.

Vi anerkender formålet med at skabe ligestilling og sikre, at alle talenter bringes i spil i en faglig kontekst, hvor ligestilling forudsætter, at alle vurderes på deres egne meritter. Derfor må det sikres, at den formelle ligebehandling og respekten for individets frihed og lige rettigheder ikke udhules af politisk motiverede undtagelser.

Undtagelser fra ligebehandlingsprincippet legitimeres ofte med henvisning til "reel ligestilling", og da er det ofte et udtryk for en stræben efter resultatlighed snarere end en sikring af lige muligheder. Denne forveksling underminerer det principielle grundlag for ligestillingslovgivningen og skaber risiko for vilkårlig særbehandling.

Det rejser samtidig spørgsmål om de områder af samfundet, der ikke er karrierefokuserede – f.eks. børns behov for tilstedeværende voksne. Hvis alle skal være karrieremennesker, hvem tager sig så af børnene og det sociale fællesskab? Og hvis målet blot er at udskifte karrieremænd med karrierekvinder, hvad bliver der så af de mænd, der ikke længere passer ind i idealet? Det er ikke ligestilling – det er byttehandel.

Til udkastet til vejledningen har vi følgende bemærkninger:

### **1. Principiel inkonsistens og risiko for hykleri**

I Manderådet mener vi det virker fundamentalt modstridende, at man indfører love om ligestilling og ligebehandling for at sikre, at alle behandles ens uanset køn, og dernæst indfører undtagelser, der netop behandler folk forskelligt på grund af køn. Hvis det er erkendelsen, at et kønsblindt system skaber skæve resultater, må man samtidig erkende, at kønnene ikke er ens – og heraf følger en fundamental spænding mellem princippet om lige muligheder og ambitionen om lige resultater. Man 'reparerer' på uønskede udfald ved at bøje de selvsamme principper, man i andre sammenhænge anser for hellige – og det grænser til hykleri.

**2. Resultatlighed i forklædning** Formuleringen "for at understøtte, at alle kompetencer og talenter kommer i spil" bliver brugt som begrundelse for at fravige ligebehandlingsprincippet. Dette vidner om et ønske om resultatlighed – ikke ligebehandling. Sådanne formuleringer bør skærpes og adskilles klart fra retfærdiggørelser for forskelsbehandling, da det ellers skaber et skred mod vilkårlig og politiseret diskrimination.

### **3. Eksempler på skævhed og bias i praksis**

- **Krisecentre:** Vejledningen angiver, at man kan fravige princippet om ligebehandling af hensyn til "klienter", f.eks. ved krisecentre for kvinder. Denne undtagelse er ensidigt begrundet og ignorerer, at drengebørn på disse centre muligvis har behov for mandlige rollemodeller. Det er usundt at skabe institutioner, hvor det implicit signaleres, at mænd ikke kan være omsorgspersoner. Børn – særligt drenge – risikerer at danne negative selvbilleder og opfatte deres eget køn som potentielt farligt eller uønsket. Ligestilling bør ikke ske på bekostning af børns psykiske trivsel.
- **Barsel:** Vejledningen fremhæver, at ekstra orlov til mænd begrundes med, at det gavner kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse. Her er barnet og dets relation til faderen helt fraværende i argumentationen. Det viser en strukturel bias, hvor kun kvinders behov tages alvorligt, og hvor barns ret til tilknytning til begge forældre ikke indgår i overvejelserne.

#### 4. Inge Lehmann-programmet som eksempel på asymmetrisk særbehandling

Vejledningen fremhæver Inge Lehmann-programmet som et eksempel til efterfølgelse, men netop dette program illustrerer, hvorledes undtagelser fra ligebehandlingsprincippet kan føre til en institutionaliseret skævhed forklædt som balance.

Det anføres, at programmet er åbent for alle, men i praksis går 99 % af bevillingerne til kvindelige ansøgere, selvom omkring 5 % af ansøgningerne fortsat indsendes af mænd. Dette skyldes, at kvindelige ansøgere gives fortrinsstilling i tilfælde af "lige kvalifikationer", hvilket reelt afskrækker mandlige forskere fra at søge og dermed gør programmet til et kvindespecifikt tiltag under dække af formel ligestilling. Det bør undersøges kritisk, hvilke fagområder der faktisk modtager støtte, og om disse i forvejen er domineret af kvindelige forskere. I sådanne tilfælde kan det ikke forsvares at give yderligere fortrinsret til kvinder. Derudover bør det pointeres, at der generelt eksisterer en markant skævhed i tilgangen til køn: Langt de fleste programmer og initiativer har til formål at kompensere for ulemper, der primært rammer kvinder, mens tilsvarende programmer for mænd er stort set fraværende. Når man politisk har valgt at anvende forskelsbehandling som middel til at fremme ligestilling, bør det også være et princip at sikre balance i fordelingen af særforanstaltninger, så både mænd og kvinder har adgang til målrettet støtte, hvor de er underrepræsenterede eller udsatte.

#### 5. Børn glemmes i ligestillingslogikken

Ligestillingsarbejdet bør også tage højde for barnets tarv. I de nævnte undtagelser ses en systematisk tilsidesættelse af barnets behov for både mandlige og kvindelige rollemodeller og omsorgspersoner. Det er en betænkelig mangel, når statslige indsatser udformes, og det underminerer visionen om at skabe sunde og balancerede miljøer for kommende generationer.

#### 6. EU-rettens logik: Konkurrence uden konkurrence

EU-retten må siges at være det teoretiske ophav til mange af de danske undtagelser. Traktaten ønsker konkurrence og ligestilling samtidig. Men konkurrence og fortrinsstilling foreneliggøres kun ved at redefinere konkurrence til fordel for det underrepræsenterede køn. Det underminerer merit og risikerer at skade tilliden til systemet. Den eneste måde at udjævne konkurrence uden at forringe kvaliteten er, hvis det underrepræsenterede køn bringer særlige evner til bordet – men så skal det påvises og være formålet, ikke blot udligning.

## 7. Forslag til konkrete forbedringer

Hvis vi overhovedet skal have undtagelser fra ligebehandlingsloven, hvilket Manderådet er principielt imod, så bør der

- Sættes en klar bagatelgrænse for skævhed, før undtagelser tillades.
- Foretages en evaluering af alle programmer med fortrinsstilling, inkl. effekt på ansøgerfeltet.  
Herunder en vurdering af barnets tarv i alle undtagelser, hvor børn berøres.
- Ske en afbalancering af programmer, så mænd og kvinder får ækvivalente muligheder for positiv særbehandling, f.eks. kampagner for mænd i kvindedominerede fag.

**Afslutning** Udkastet bør revideres med højere grad af symmetri, gennemsigtighed og særlig hensyntagen til de dilemmaer, der opstår, når ligebehandling fraviges. Ligestilling må ikke degenerere til et kamufleret værktøj for kønspolitisk dagsordenstyring.

Med venlig hilsen  
Manderådet  
16/6/2025

---

**Til:** lige@lige.dk (lige@lige.dk)  
**Cc:** Malene Bett Vestergaard Sørensen (mvs@regioner.dk)  
**Fra:** Anders Kristian Kristensen (Anders.Kristensen@STAB.RM.DK)  
**Titel:** VS: Høring over vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd  
**E-mailtitel:** VS: Høring over vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd (MIM Id nr.: 792852)  
**Sendt:** 10-06-2025 10:52  
**Bilag:** Udkast til VEJL om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd.pdf; Høringsbrev.pdf; Høringsliste.pdf;

**[EKSTERN E-MAIL]** Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.  
Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

På vegne af Region Midtjylland kommer her en tilbagemelding på høring

Vi har ingen yderligere kommentarer og finder ændringer til vejledningen fleksible og tidssvarende

**Med venlig hilsen**

**Anders K. Kristensen**

mobil +45 51270740

[andkri@rm.dk](mailto:andkri@rm.dk)



Koncern HR • Region Midtjylland  
Skottenborg 26, Viborg  
[www.rm.dk](http://www.rm.dk)

---

**Fra:** Jakob Olesen <Jakob.Olesen@STAB.RM.DK>

**Sendt:** 26. maj 2025 09:30

**Til:** Mette Flemming <METFLE@rm.dk>; Anders Kristian Kristensen <Anders.Kristensen@STAB.RM.DK>

**Cc:** Jørn Mørup <Joern.Moerup@STAB.RM.DK>; Louise Antoft <LOANTO@rm.dk>; Helle Hammer <Helle.Hammer@STAB.RM.DK>

**Emne:** VS: Høring over vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd (MIM Id nr.: 792852)

Kære Mette og Anders

Ifølge aftale med Jørn får I denne mhp. vurdering af, om der er behov for at komme med bemærkninger.

**Med venlig hilsen**

**Jakob Olesen**

Sekretariatschef

Tel. +45 784 10710 / mobil +45 22444706

E-mail: [jol@rm.dk](mailto:jol@rm.dk)

Koncern HR • [www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk)  
Regionshuset Viborg • Region Midtjylland  
Skottenborg 26 • DK-8800 Viborg

---

**Fra:** Malene Bett Vestergaard Sørensen <[mvs@regioner.dk](mailto:mvs@regioner.dk)>

**Sendt:** 22. maj 2025 10:30

**Til:** [regionh@regionh.dk](mailto:regionh@regionh.dk); [regionsjaelland@regionsjaelland.dk](mailto:regionsjaelland@regionsjaelland.dk); [region@rn.dk](mailto:region@rn.dk); Hovedpostkasse Region Midtjylland <[Kontakt@rm.dk](mailto:Kontakt@rm.dk)>; [kontakt@rsyd.dk](mailto:kontakt@rsyd.dk)

**Cc:** Bente Hammer <[bente.hammer@regionh.dk](mailto:bente.hammer@regionh.dk)>; Camilla Skytte Behrendsen <[csb@rsyd.dk](mailto:csb@rsyd.dk)>; Carsten Søderstrøm <[carsten.soederstroem.01@regionh.dk](mailto:carsten.soederstroem.01@regionh.dk)>; Flemming Kardasz Bøgelund-Kjær <[fkb@regionsjaelland.dk](mailto:fkb@regionsjaelland.dk)>; Jakob Olesen <[Jakob.Olesen@STAB.RM.DK](mailto:Jakob.Olesen@STAB.RM.DK)>; Janni Malberg <[janni.gorm.malberg-Pedersen@rsyd.dk](mailto:janni.gorm.malberg-Pedersen@rsyd.dk)>; Jeanett Y. C. Schou Frandsen <[jfr@rn.dk](mailto:jfr@rn.dk)>; Jesper Stockmarr <[jes@rsyd.dk](mailto:jes@rsyd.dk)>; Jørn Mørup <[Joern.Moerup@STAB.RM.DK](mailto:Joern.Moerup@STAB.RM.DK)>; Lone Bækgaard Jonesco <[lone.baekgaard.jonesco@regionh.dk](mailto:lone.baekgaard.jonesco@regionh.dk)>; Malene Bett Vestergaard Sørensen <[mvs@regioner.dk](mailto:mvs@regioner.dk)>; Ole Lund Jensen <[OLJ@regioner.dk](mailto:OLJ@regioner.dk)>; Peter Gyldenkrone Mattsson <[pematt@regionsjaelland.dk](mailto:pematt@regionsjaelland.dk)>; Simon L. Kristensen <[Simon.L.Kristensen@regionsyddanmark.dk](mailto:Simon.L.Kristensen@regionsyddanmark.dk)>

**Emne:** Høring over vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd (MIM Id nr.: 792852)

Regionernes hovedpostkasser

Att.: HR-personalechefer

Kære alle

Vedhæftet udkast til en opdateret vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd indenfor ligestillingsloven og ligebehandlingslovens områder. Den gældende vejledning er fra 2004.

Evt. bemærkninger bedes venligst sendt til Danske Regioner senest fredag den 13. juni, fristen for at afgive bemærkninger til ministeriet er den 16. juni.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen  
chefrådgiver  
Center for Forhandling, Aftaler og Overenskomster

**Danske Regioner**

Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**T (+45)** 26 78 77 12

**E** [mvs@regioner.dk](mailto:mvs@regioner.dk)

Officiel post bedes sendt til  
[regioner@regioner.dk](mailto:regioner@regioner.dk)

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

---

**Fra:** Dorthe Bentzen <[DORTB@regioner.dk](mailto:DORTB@regioner.dk)>

**Sendt:** 16. maj 2025 14:38

**Til:** Malene Bett Vestergaard Sørensen <[mvs@regioner.dk](mailto:mvs@regioner.dk)>

**Cc:** Tina Underbjerg <[tu@regioner.dk](mailto:tu@regioner.dk)>

**Emne:** VS: Høring over vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd (MIM Id nr.: 792852)

---

**Fra:** Neel Pryds Winkel <[npw@lige.dk](mailto:npw@lige.dk)>

**Sendt:** 16. maj 2025 10:19

**Til:** Faglig Fælles Forbund 3F <[3f@3f.dk](mailto:3f@3f.dk)>; [postkasse@advokatsamfundet.dk](mailto:postkasse@advokatsamfundet.dk); [postkasse@advokatsamfundet.dk](mailto:postkasse@advokatsamfundet.dk); [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk); [amnesty@amnesty.dk](mailto:amnesty@amnesty.dk); Ankestyrelsen <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>; AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd <[ae@ae.dk](mailto:ae@ae.dk)>; [Koncernjurahoringer@atp.dk](mailto:Koncernjurahoringer@atp.dk); Centralorganisationernes Fællesudvalg <[info@cfu-net.dk](mailto:info@cfu-net.dk)>; [mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk); [da@da.dk](mailto:da@da.dk); [info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk); [kontakt@firmaidraet.dk](mailto:kontakt@firmaidraet.dk); [plm@danskerhverv.dk](mailto:plm@danskerhverv.dk); [dif@dif.dk](mailto:dif@dif.dk); [sekretariat@danskkvindesamfund.dk](mailto:sekretariat@danskkvindesamfund.dk); DM <[dm@dm.dk](mailto:dm@dm.dk)>; [Regioner@regioner.dk](mailto:Regioner@regioner.dk); [di@di.dk](mailto:di@di.dk);



[dommerforeningen@gmail.com](mailto:dommerforeningen@gmail.com); [info@dgi.dk](mailto:info@dgi.dk); [djoef@djoef.dk](mailto:djoef@djoef.dk); [kristian@equalis.dk](mailto:kristian@equalis.dk); [fh@fho.dk](mailto:fh@fho.dk);  
FINANSFORBUNDETS CENTRALE HJÆLPEFOND <[post@finansforbundet.dk](mailto:post@finansforbundet.dk)>; [mail@finansdanmark.dk](mailto:mail@finansdanmark.dk);  
[formand@foreningenfar.dk](mailto:formand@foreningenfar.dk); [post@forhandlingsfaelleskabet.dk](mailto:post@forhandlingsfaelleskabet.dk); [presse@hk.dk](mailto:presse@hk.dk); [sla@ida.dk](mailto:sla@ida.dk); [anov@ida.dk](mailto:anov@ida.dk);  
[Info@humanrights.dk](mailto:Info@humanrights.dk); [kl@kl.dk](mailto:kl@kl.dk); [kvr@kvinderaad.dk](mailto:kvr@kvinderaad.dk); KVINFO <[kvinfo@kvinfo.dk](mailto:kvinfo@kvinfo.dk)>; [lh@lederne.dk](mailto:lh@lederne.dk); [lgbt@lgbt.dk](mailto:lgbt@lgbt.dk);  
Søren Laursen <[soren@laursen.com](mailto:soren@laursen.com)>; Ankestyrelsen <[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)>; [sekretariat@lokk.dk](mailto:sekretariat@lokk.dk); [info@manderaadet.dk](mailto:info@manderaadet.dk);  
[kontakt@sundmand.dk](mailto:kontakt@sundmand.dk); 'info@sexogsamfund.dk' ([info@sexogsamfund.dk](mailto:info@sexogsamfund.dk) <[info@sexogsamfund.dk](mailto:info@sexogsamfund.dk)>  
**Cc:** Andrea Hilden Honoré <[ahh@lige.dk](mailto:ahh@lige.dk)>

**Emne:** Høring over vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd  
(MIM Id nr.: 792852)

Til høringsparterne på vedhæftede høringsliste

Hermed sendes udkast til vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd.

Fristen for høringssvar er mandag den 16. juni 2025 til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk).

Venlig hilsen

Med venlig hilsen

Neel Pryds Winkel  
Ligestillingsafdelingen | Miljø- og Ligestillingsministeriet  
Tlf. 28 18 29 77 | [npw@lige.dk](mailto:npw@lige.dk)

**Miljø- og Ligestillingsministeriet**

Ligestillingsafdelingen | Miljø- og Ligestillingsministeriets Departementet | Holmens Kanal 42 | DK 1060 København K | Tlf. +45 38 142 142 | [mim@mim.dk](mailto:mim@mim.dk) | [www.mim.dk](http://www.mim.dk)