

## Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd<sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007, med de ændringer, der følger af § 15 i lov nr. 387 af 27. maj 2008, lov nr. 484 af 12. juni 2009, § 3 i lov nr. 182 af 8. marts 2011, § 12 i lov nr. 553 af 18. juni 2012 og § 1 i lov nr. 1288 af 19. december 2012.

### Kapitel 1

#### *Lovens formål og anvendelsesområde*

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

§ 1 a. Kapitel 2 gælder for

- 1) enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning og almen virksomhed og
- 2) myndigheder og organisationer og alle personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden inden for både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, og som tilbydes uden for privat- og familielivet, samt transaktioner i den forbindelse.

Stk. 2. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., barselloven, lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger anvendes på de områder, der er omfattet af disse love.

### Kapitel 2

#### *Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn (kønsdiskrimination)*

§ 2. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 2 a. Chikane som defineret i stk. 2 og sexchikane som defineret i stk. 3 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller accept af en sådan adfærd må ikke anvendes som grundlag for en beslutning, der vedrører den pågældende.

*Stk. 2.* Der foreligger chikane, når der udvises uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

*Stk. 3.* Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

**§ 2 b.** Ingen må udsættes for ugunstig behandling eller ugunstige følger som reaktion på en klage eller nogen form for retsforfølgning, der iværksættes med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

#### *Undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling*

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

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

*Stk. 3.* § 13 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. finder anvendelse på områder, der er omfattet af denne lov.

**§ 3 a.** Uanset § 2 er denne lov ikke til hinder for forskelsbehandling af det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

*Stk. 2.* Lovens bestemmelser er ikke til hinder for indførelse eller opretholdelse af gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

#### *Ugyldighed*

**§ 3 b.** Bestemmelser, der strider mod §§ 2 og 2 a, og som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter, virksomheders interne reglementer og vedtægter for foreninger og fonde m.v., er ugyldige.

*Stk. 2.* Lovens bestemmelser kan fraviges ved aftale, medmindre det vil være til ugunst for den, der udsættes for forskelsbehandling på grund af køn.

#### *Godtgørelse*

**§ 3 c.** Personer, hvis rettigheder efter §§ 2, 2 a og 2 b krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.

#### *Klagebehandling*

**§ 3 d.** Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn, jf. §§ 2 og 2 b, behandles af Ligebehandlingsnævnet.

### Kapitel 3

#### *Offentlige myndigheders forpligtelser*

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

#### *Redegørelser for ligestilling*

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

*Stk. 2.* Redegørelsen skal indeholde oplysninger om,

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

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

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

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

*Stk. 2.* Redegørelsen skal indeholde oplysning om,

- 1) hvorvidt kommunen eller regionen har formuleret en ligestillingspolitik, og i givet fald det nærmere indhold af denne,
- 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier,
- 3) den kønsmæssige sammensætning af de udvalg m.v. omfattet af § 10 a, der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, og
- 4) andre forhold, der skønnes at have betydning for kommunens eller regionens indsats på ligestillingsområdet.

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

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

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

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

## Kapitel 4

### *Udvalg og bestyrelser*

#### *Kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner og lign.*

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

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

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

*Stk. 3.* Hvis myndigheder og organisationer m.v. ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, skal ressortministeren beslutte, at udvalget, kommissionen m.v. skal fungere uden de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

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

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

**§ 10 a.** For at fremme ligestilling af kvinder og mænd skal myndigheder eller organisationer, der stiller forslag om et medlem af udvalg m.v., der skal udpeges af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd. Tilsvarende gælder, hvor myndigheder eller organisationer efter lovgivningen skal udpege medlemmer til udvalg m.v., der nedsættes af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet.

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

*Stk. 3.* Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan en enig kommunalbestyrelse eller et enigt regionsråd beslutte, at et udvalg m.v., som er nedsat af kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, og hvis sammensætning er reguleret i lovgivningen, kan fungere uden de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis kommunalbestyrelsen eller regionsrådet ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

*Stk. 4.* Stk. 3 omfatter ikke udvalg m.v., som træffer generelle eller konkrete afgørelser. Kønssammensætning ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning m.v.

**§ 11.** Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

*Stk. 2.* Bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner og virksomheder, der ikke er omfattet af stk. 1, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, såfremt udgifterne ved institutionen eller virksomheden overvejende dækkes af statslige midler eller staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden.

*Stk. 3.* Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de i stk. 1 og 2 nævnte bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer.

*Stk. 4.* Det centrale ledelsesorgan skal i de i stk. 1 og 2 nævnte statslige institutioner og virksomheder med 50 medarbejdere eller flere udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder, og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af § 143 i selskabsloven.

*Stk. 5.* De i stk. 1 og 2 nævnte institutioner og virksomheder, der har opstillet måltal, jf. stk. 3, skal til ressortministeren indberette om status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for, hvorfor man i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik, jf. stk. 4. Dog undtages de statslige aktieselskaber, der skal indberette om måltal og politik i henhold til årsregnskabslovens § 99 b, for indberetningspligten.

*Stk. 6.* For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 3 og 4, for koncernen som helhed.

*Stk. 7.* Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 3 og 4, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

*Stk. 8.* Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner og virksomheder.

*Stk. 9.* Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller 2 skal gælde for institutioner og virksomheder, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.

**§ 12.** Ressortministeren skal ved udpegning af bestyrelsesmedlemmer m.v., uanset om institutionen eller virksomheden er omfattet af § 11, sørge for, at de af ministeren udpegede bestyrelsesmedlemmer er afbalanceret kønsmæssigt sammensat.

*Stk. 2.* Hvis bestyrelsen m.v. som nævnt i § 11 helt eller delvis udpeges af en minister, skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller 1 medlem til bestyrelsen m.v., foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd, og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal udpeges som medlem.

*Stk. 3.* Ressortministeren kan fravige bestemmelsen i stk. 2, hvis det er nødvendigt for opfyldelsen af måltallene i § 11.

*Stk. 4.* Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor.

*Stk. 5.* Stk. 1 gælder ikke, hvis medlemmerne af bestyrelsen m.v. helt eller delvis vælges ved direkte afstemning.

*Stk. 6.* Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, skal ressortministeren beslutte, at bestyrelsen m.v. skal fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

**§ 13.** Ressortministeren skal til ministeren for ligestilling og kirke indberette om de opstillede måltal og status for opfyldelsen af de opstillede måltal og oplyse om de udarbejdede politikker.

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

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

*Stk. 4.* Ministeren for ligestilling og kirke kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.

## Kapitel 5

### *Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution*

**§ 14.** Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution har til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at give ofre for forskelsbehandling uvildig bistand til at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uvildige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre uvildige rapporter og fremsætte henstillinger om ethvert spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

## Kapitel 6

**§§ 15-23.** (Ophævet)

## Kapitel 7

### *Ikrafttrædelses-, ophævelses- og revisionsbestemmelser*

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

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

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

*Stk. 4.* Følgende love og bestemmelser ophæves:

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

**§§ 25-30.** (Udeladt)

**§ 31.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

---

Lov nr. 387 af 27. maj 2008<sup>2)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser m.v.

**§ 14.** Loven træder i kraft den 1. januar 2009.

*Stk. 2.* Formanden for nævnet udpeges første gang for en periode på 4 år.

*Stk. 3.* Sager, der er indbragt for Ligestillingsnævnet eller Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling på tidspunktet for denne lovs ikrafttræden, overføres til videre behandling i nævnet.

**§§ 15-19.** (Udelades)

---

Lov nr. 484 af 12. juni 2009<sup>3)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse m.v.

## § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. september 2009.

*Stk. 2.* Ministeren for ligestilling fremsætter senest i folketingsåret 2010-11 forslag til revision af lovens kapitel 4.

---

Lov nr. 182 af 8. marts 2011<sup>4)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser m.v.

## § 4

Loven træder i kraft den 15. marts 2011.

## § 5

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men § 1 kan ved kongelig anordning sættes helt eller delvis i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske eller grønlandske forhold tilsiger.

---

Lov nr. 553 af 18. juni 2012<sup>5)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser m.v.

**§ 11.** Loven træder i kraft den 1. januar 2013.

*Stk. 2.* (Udelades).

*Stk. 3.* (Udelades).

*Stk. 4.* (Udelades).

*Stk. 5. (Udelades).*

*Stk. 6. (Udelades).*

*Stk. 7. (Udelades).*

*Stk. 8. (Udelades).*

*Stk. 9. (Udelades).*

**§§ 12-15. (Udelades)**

---

Lov nr. 1288 af 19. december 2012<sup>6)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse m.v.

### **§ 3**

*Stk. 1.* Lovens § 1, nr. 1 og 5, og § 2 træder i kraft den 21. december 2012.

*Stk. 2.* Lovens § 1, nr. 2-4, træder i kraft den 1. april 2013.

*Stk. 3.* Lovens § 1, nr. 5, har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere.

*Ministeriet for Ligestilling og Kirke, den 19. december 2013*

MANU SAREEN

/ Mette Kaae Hansen

- <sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører 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.



- 2) Lovændringen vedrører § 3 c, § 3 d og kapitel 6.
- 3) Lovændringen vedrører § 9, stk. 1 og 3, § 10 a, stk. 1, § 10 a, stk. 3 og 4, § 12, stk. 1 og 4, og § 13, stk. 1.
- 4) Lovændringen vedrører kapitel 5 og § 14.
- 5) Lovændringen vedrører overskriften til kapitel 5 og § 14.
- 6) Ændringslovens § 1 vedrører § 1 a, stk. 2, §§ 11-12, § 13, stk. 1, og § 13, stk. 4.