

Takketale

Tak for Mathildeprisen – det er en stor opmuntring - og for motiveringen, hvor der henvises til min interesse for ligestillingsregulering. Det er et emne, jeg har beskæftiget mig med siden begyndelsen af 1970'erne.

Først vil jeg slå fast, at vi ikke har formel juridisk ligestilling i Danmark i dag.

Man hører tit den påstand, at der i Danmark er formel juridisk ligestilling. Det er forkert, eller i det mindste kun en (mindre) del af sandheden. Danmark har ikke generelt formel juridisk ligestilling af kønnene.

De fleste og vigtigste ligestillingsproblemer er ikke retligt regulerede, så der gælder hverken formel ligestilling eller det modsatte.

Der er frit valg for dem, der bestemmer på det pågældende område til at tilvælge eller fravælge ligestilling mellem kvinder og mænd.

På individniveau er individuelle kvinder og mænd, der befinder sig i meget ensartede situationer, som regel formelt, juridisk ligestillede. Men når der er en kollektiv dimension, er der som regel ingen formel juridisk ligestilling – og de vigtigste samfundsproblemer har kollektive dimensioner.

Et par eksempler kan illustrere det.

Ligeløn er stort set kun noget man har krav på, når individuelle kvinder og mænd udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi på samme arbejdsplads.

De praktisk vigtigste ligelønsproblemer i Danmark hænger imidlertid sammen med kønsopdelingen af arbejdsmarkedet – og de er ikke retligt regulerede.

Samtidig er Danmark – sammenlignet med andre lande – et land med en meget kraftig kønsopdeling af arbejdsmarkedet. Vi har derfor et forholdsvis stort – ureguleret - ligelønsproblem i Danmark.

Den igangværende strejke i sundheds- og omsorgssektoren kan på mange måder ses som en ligelønsstrejke, og bliver også i nogen grad markedsført som sådan af lønmodtagerorganisationerne. Strejken hænger sammen med forskellige lønniveauer i kvindefag og mandefag. Det er ikke muligt at konstruere en retssag på basis af de nugældende ligelønsregler, der kan sikre ligeløn på tværs af løngabet mellem kvindefag og mandefag. Det kræver nye regler, der indfører mere formel, juridisk ligestilling enten ved lov eller kollektive overenskomster. Det er ikke så nemt at sige, hvordan sådanne regler skulle udformes. Ligestilling i forhold til juridiske personer, fx kvinder i bestyrelser

Et andet, og mere enkelt eksempel, er kønsskævhed i bestyrelser.

For godt 100 år siden var kvinders myndighed et vigtigt ligestillingstema. Det, man fokuserede på dengang, var, at en gift kvinde ikke havde samme myndighed, dvs. evne til at forpligte sig ved retshandler, som

andre. Det blev ændret og individuelle, gifte kvinder har i dag samme retsevne som andre. Det omtales ofte som formel ligestilling mellem kvinder og mænd.

Fra en økonomisk og samfundsmæssig synsvinkel er individuelle kvinder og mænd imidlertid ikke de vigtigste retssubjekter. Det er snarere juridiske personer, fx aktieselskaber. Hvad, der skal anses for en bestyrelse for et aktieselskab, beror på retssystemet. Et lovligt etableret aktieselskab eksisterer kun i kraft af retssystemet og kun under forudsætning af, at det opfylder de krav, der stilles i lovgivningen. Det vil derfor juridisk/teknisk være meget nemt at indføre formel ligestilling af kvinder og mænd i forhold til bestyrelser for juridiske personer som fx aktieselskaber, arbejdsmarkedsorganisationer, mv. Da de kun eksisterer i kraft af retssystemet, kan man bare skrive i loven, hvordan de skal være med hensyn til ligestilling – og så er de enten som de skal være eller også eksisterer de ikke, se nedenfor det norske eksempel.

I dansk ret stilles der imidlertid ingen krav om formel ligestilling af kvinder og mænd som betingelse for, at en juridisk person kan få rettigheder og pligter. Hvis de, der udpeger bestyrelsen (normalt generalforsamlingen), ønsker det, kan de vælge at sammensætte bestyrelsen, så der bliver kønsligestilling. Hvis de ønsker det modsatte, kan de vælge det.

I Norge har man derimod indført formel ligestilling af kvinder og mænd i forhold til børsnoterede aktieselskaber. Her kan nævnes reglerne i § 6-11a i loven om allmennaksjeselskaper om kønsrepræsentation i bestyrelser, der bestemmer:

Krav om representasjon av begge kjønn i styret

(1) I styret i allmennaksjeselskap skal begge kjønn være representert på følgende måte:

1. Har styret to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
2. Har styret fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
3. Har styret seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
4. Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.
5. Reglene i nr. 1 til 4 gjelder tilsvarende ved valg av varamedlemmer.

(2) Første ledd omfatter ikke styremedlemmer som skal velges blant de ansatte etter § 6-4 eller § 6-37 første ledd. Når det skal velges to eller flere styremedlemmer som nevnt i første punktum, skal begge kjønn være representert. Det samme gjelder for varamedlemmer. Annet og tredje punktum gjelder ikke dersom et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunkt valget skjer.

Hvis et norsk selskab vælger ikke at overholde disse regler, bliver det tvangsopløst, dvs. det kan ikke eksistere uden at overholde loven. Det kan således ikke eksistere uden formel ligestilling af kvinder og mænd i forbindelse med sammensætning af bestyrelsen.

EU-retten som et lykketræf i ligestillingsretten

Den periode, jeg har interesseret mig for ligestillingsret, falder sammen med den periode, hvor Danmark har været medlem af EF/EU, som Danmark trådte ind i pr. 1.1.1973.

EU-medlemskabet og udviklingen af EU's ligestillingsregulering har i mine øjne været et lykketræf i ligestillingsretten. På nationalt plan har udviklingen i Danmark stået meget i stampe, men EU har bidraget til at holde gang i udviklingen.

Art 141 EF om ligeløn og de kønsligestillingsdirektiver, EU har vedtaget i forlængelse af denne bestemmelse bidrager til at sikre lidt formel ligestilling på det danske arbejdsmarked. EU-Domstolen har også gennem årene bidraget med en ekspansiv fortolkning af de grundlæggende regler. Ved Amsterdam-Traktatens ikrafttræden pr. 1.5.1999 skete et vendepunkt i EU's ligestillingsregulering. Perioden efter Amsterdam-Traktaten er karakteristisk ved demokratisk eksperimentalisme, hvor medlemslandene inden for nogle fælles rammer udstukket af EU prøver sig frem og gensidigt lærer af hinanden.

Mainstreaming

Et af de elementer, der er kommet til at spille en stigende rolle i de senere år, er mainstreaming af køn. Efter § 4 i den danske ligestillingslov skal offentlige myndigheder inden for deres område arbejde for ligestilling mellem kvinder og mænd og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Som eksempel på, at bestemmelsen bliver brugt, kan nævnes en sag om en kønsdiskriminerende reklame for herreunderbukser, hvor Forbrugerombudsmanden fandt reklamen stridende både mod markedsføringslovens § 1 og ligestillingslovens § 4. Han udtalte bl.a.:

I vurderingen af sagen indgår også Forbrugerombudsmandens forpligtelse efter ligestillingslovens § 4 til aktivt at arbejde for at fremme ligestilling i sit arbejde.

Retten kan således, som eksemplet viser, fungere som en mulighedsåbner.

Med disse ord vil jeg slutte – og endnu engang sige tak for Mathildeprisen.

Den norske lov findes på www.lovdatab.no, se lov om endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover (likestilling i styret i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.).