Projektnummer: 2025-1-LV01-KA220-ADU-000363211

# UnlockEquality:

## Løft niveauet på din arbejdsplads

## Arbejdspakke 2 / Aktivitet 1 (WP2/A1)

# Samling af dårlig praksis / almindelige fejl vedrørende kønsulighed på arbejdspladsen

**Samlet synteserapport**
**Partner Eurodimensions**

**December 2025**



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

# Indhold

INDLEDNING ..... 5
RESUMÉ ..... 6
1. Vedvarende kønsbestemt lønulighed ..... 6
2. Forskelsbehandling knyttet til graviditet, moderskab og reproduktive rettigheder 6
3. Barrierer for forfremmelse, ledelse og anerkendelse ..... 7
4. Chikane, magtmisbrug og utrygge arbejdspladskulturer ..... 7
5. Kønsstereotyper, bias og ulige opgavefordeling ..... 7
6. Mangler i inklusionen af LGBTQ+ og transpersoner ..... 7
Konklusion ..... 7
1. MALTA Overblik ..... 9
2. Centrale temaer på tværs af sagerne ..... 9
2.1 Forskelsbehandling på grund af graviditet og barsel (sag 1 og 4) ..... 9
2.2 Seksuel chikane og magtmisbrug i den offentlige sektor (sag 2) ..... 10
2.3 Strukturel ulighed i kvindernes eliteidræt (sag 3) ..... 10
2.4 Transinklusion og uklare politikker (sag 5) ..... 11
3. Betydning for situationen i Malta ..... 11
4. Konklusion ..... 12
NEDERLANDENE ..... 14
1. Overblik ..... 14
2. Centrale temaer på tværs af sagerne ..... 14
2.1 Vedvarende kønsbestemt løngab i praksis (sag 1) ..... 14
2.2 Kønsbestemte barrierer for forfremmelse i en nederlandsk techvirksomhed (sag 2) ..... 15
2.3 Seksuel chikane og utrygge arbejdspladskulturer (sag 3) ..... 15
2.4 Udbredt forskelsbehandling på grund af graviditet og moderskab (sag 4) . . 16
2.5 Forskelsbehandling af trans-, interkønnede og ikke-binære medarbejdere (sag 5) ..... 17
3. Betydning for situationen i Nederlandene ..... 17



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

4. Konklusion ..... 18
LETLAND ..... 19
1. Overblik ..... 19
2. Centrale temaer på tværs af sagerne ..... 20
2.1 Undervurdering af kvinders faglighed i en stor virksomhed (sag 1) ..... 20
2.2 Stereotyper om mødre efter tilbagevenden fra barselsorlov (sag 2) ..... 20
2.3 Graviditetsbetinget hjemkaldelse fra udstationering i Udenrigsministeriet (sag 3) ..... 21
2.4 Følelsesmæssigt misbrug og påstået kønsbaseret forskelsbehandling på et offentligt møde (sag 4) ..... 22
2.5 Mandlig medarbejder udelukket fra kundevendte opgaver på en café (sag 5) 22
4. Konklusion ..... 24
KROATIEN ..... 25
1. Overblik ..... 25
2. Centrale temaer på tværs af sagerne ..... 26
2.1 Forskelsbehandling på grund af graviditet og fertilitetsbehandling – Jurčić mod Kroatien (sag 1) ..... 26
2.2 Seksuel chikane i sundhedsvæsenet – KBC Osijek (sag 2) ..... 26
2.3 Strukturelle barrierer for kvinder i politi og sikkerhedstjenester (sag 3) ..... 27
2.4 Kønsbestemt løngab og kvinders underrepræsentation i den private sektor 28
(sag 4) ..... 28
2.5 Seksuel chikane og magtmisbrug på Zagreb Universitet (sag 5) ..... 28
3. Betydning for situationen i Kroatien ..... 29
4. Konklusion ..... 30
Danmark ..... 31
1. Overblik ..... 31
2. Centrale temaer på tværs af sagerne ..... 32
2.1 Ulige løn for lige arbejde i den offentlige sektor (sag 1) ..... 32
2.2 Graviditetsdiskrimination via pludselig ændring af politik (sag 2) ..... 32
2.3 Strukturelt løngab i det offentlige sundhedsvæsen (sag 3) ..... 33
2.4 Glasloftet i dansk virksomhedsledelse (sag 4) ..... 34
2.5 Transkønnede medarbejdere udsat for forkert kønsbetegnelse og eksklusion (sag 5) ..... 34



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

3. Betydning for situationen i Danmark....35
4. Konklusion....36
RAPPORTENS HOVEDPUNKTER....36
Konklusion....38
VEJLEDNING: CENTRALE OMRÅDER, SOM PARTNERSKABET BØR FOKUSERE PÅ I UDVIKLINGEN AF DEN PRAKTISKE TJEKLISTE....39
1. ORGANISATORISKE POLITIKKER & STRUKTURELLE VÆRN....39
2. HVERDAGSADFÆRD & RELATIONER MELLEM MENNESKER....39
3. HR-PRAKSIS: LØN, REKRUTTERING, OPGAVEFORDELING, FORFREMMELSE....39
4. GRAVIDITET, BARSEL & FORÆLDRESKAB....40
5. INKLUSION AF LGBTQ+ OG KØNSDIVERSE MEDARBEJDERE....40
VEJLEDNING TIL PARTNERSKABET....40
Bilag – Informationskilder....41



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

# INDLEDNING

Denne rapport præsenterer en tværnational syntese af dårlig praksis og almindelige fejl relateret til kønsulighed på arbejdspladsen, indsamlet under Arbejdspakke 2 / Aktivitet 1 (WP2/A1)

Analysen bygger på fem dokumenterede sager fra hvert partnerland, Malta, Nederlandene, Letland, Kroatien og Danmark, hvilket giver i alt femogtyve virkelige eksempler på diskriminerende praksis, skadelig adfærd og systemiske huller i organisationer.
Formålet med denne samlede rapport er at identificere og sammenligne de mønstre, der viser sig på tværs af forskellige sektorer og nationale sammenhænge. Sagerne dækker en bred vifte af kontekster, herunder offentlig forvaltning, sundhedsvæsen, hotel- og restaurationsbranchen, tech, idræt, den akademiske verden og private virksomheder. På trods af institutionelle og kulturelle forskelle mellem landene viser resultaterne en fælles udfordring: kønsulighed fortsætter i former, der ofte overses, normaliseres eller er vanskelige for medarbejdere at anmelde.

Rapporten belyser forskellige dimensioner af ulighed, såsom diskriminerende HR-praksis, ulige løn, chikane og magtmisbrug, forskelsbehandling på grund af graviditet og moderskab, udelukkelse af LGBTQ+-personer og kulturelt indlejrede stereotyper, der præger samspil og muligheder på arbejdspladsen. Ved at undersøge sagerne samlet søger projektet at kaste lys ikke blot over åbenlyse krænkelser, men også over subtil hverdagsadfærd og strukturelle svagheder, der undergraver retfærdighed og ligebehandling.
Den indsigt, der er samlet i denne syntese, lægger fundamentet for projektets næste fase: udviklingen af en praktisk og brugervenlig tjekliste, der skal hjælpe medarbejdere, ledere, undervisere og ungdomsarbejdere med at genkende adfærd, politikker og systemer, der bidrager til kønsulighed i deres omgivelser. Rapporten fungerer dermed både som et analytisk redskab og som en køreplan for



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

kapacitetsopbygning, bevidstgørelse og fremme af inkluderende organisationskulturer på tværs af partnerlandene.

# RESUMÉ

Denne synteserapport analyserer 25 dokumenterede eksempler på dårlig praksis på arbejdspladsen fra Malta, Nederlandene, Letland, Kroatien og Danmark. Sagerne giver et samlet overblik over, hvordan kønsulighed kommer til udtryk på tværs af sektorer, kulturer og organisationsstrukturer. Trods forskelle mellem landene tegner der sig seks klare gennemgående tendenser. Tilsammen viser de, at kønsulighed fortsat er systemisk, ofte skjult i rutinepræget praksis og opretholdt gennem svage strukturer, kulturelle normer og utilstrækkelig ansvarlighed.

**1. Vedvarende kønsbestemt lønulighed**
Alle lande rapporterede eksempler på lønulighed:

- Kvinder aflønnet lavere end mænd i identiske roller (Malta, Nederlandene, Danmark)
- Strukturel undervurdering af kvindedominerede fag, især inden for sundhed og socialt arbejde (Danmark, Kroatien)
- Manglende gennemsigtighed i lønsystemer og indplacering på løntrin

Dette viser, at formelle ligestillingslove ikke automatisk sikrer lige løn i praksis.

**2. Forskelsbehandling knyttet til graviditet, moderskab og reproduktive rettigheder**
På tværs af landene er graviditet fortsat en væsentlig udløser af forskelsbehandling:

- Manglende forlængelse af kontrakter efter meddelelse om graviditet (Malta, Nederlandene)
- Pludselige ændringer af politikker, der stiller gravide medarbejdere dårligere (Danmark)
- Stereotyper om mødre og urimelig omfordeling af opgaver (Letland)
- Sanktioner i forbindelse med fertilitetsbehandling eller reproduktive valg (Kroatien)
- Afbrudt karriereforløb, herunder hjemkaldelse fra udstationering på grund af graviditet (Letland)

Sagerne viser en udbredt "moderskabsstraf", der ofte retfærdiggøres med organisatoriske påskud.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

**3. Barrierer for forfremmelse, ledelse og anerkendelse**

Kvinder bliver fortsat udelukket fra ledelse eller nægtet anerkendelse:

- Vertikal opdeling inden for STEM og tech (Nederlandene, Letland)
- Glaslofter i politi, sikkerhedsbranchen og virksomhedsledelse (Kroatien, Danmark)
- Uformelle netværk, subjektive udvælgelseskriterier og manglende gennemsigtighed
- Kvinders faglige ekspertise gentagne gange draget i tvivl eller overskygget

Ulighed i ledelse reproducerer sig selv gennem skæve systemer og kulturer.

**4. Chikane, magtmisbrug og utrygge arbejdspladskulturer**

Sager om seksuel chikane, intimidering og krænkende adfærd forekom i alle lande:

- Grov chikane på hospitaler og universiteter (Malta, Kroatien, Danmark)
- Aggressiv eller ydmygende adfærd fra ledende personer tolereret i offentlige sammenhænge (Letland)
- Frygt for at anmelde, langsomme undersøgelser og svage institutionelle reaktioner

Disse eksempler afslører betydelige huller i klagemekanismer, ansvarlighed og kulturelle normer omkring magt.

**5. Kønsstereotyper, bias og ulige opgavefordeling**

Sagerne viser, at stereotyper direkte præger den daglige praksis på arbejdspladsen:

- Kvinder sat uden for indflydelse eller tildelt understøttende opgaver
- Mænd får større synlighed, autoritet og roller med stort ansvar
- "Kundepræferencer" brugt som undskyldning for diskriminerende opgavefordeling (Letland)
- Mødre antages at være mindre engagerede; kvinders kompetence drages i tvivl

Denne hverdagsadfærd bliver sjældent udfordret og ophobes til systemisk ulighed.

**6. Mangler i inklusionen af LGBTQ+ og transpersoner**

På tværs af landene møder trans- og ikke-binære medarbejdere:

- Forkert kønsbetegnelse og manglende respekt
- Nægtet adgang til kønsrelevante faciliteter (Malta, Danmark, Nederlandene)
- Manglende procedurer for støtte under kønsskifte
- HR-systemer, der ikke rummer forskellige identiteter

Dette understreger et stærkt behov for eksplicitte, praktiske og inkluderende politikker.

**Konklusion**

Samlet set viser sagerne, at kønsulighed i Europa i dag sjældent skyldes en enkelt fejl i en politik. Den opstår snarere af en kombination af:

- HR-systemer uden gennemsigtighed,
- uklare eller dårligt implementerede politikker,



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- magtubalancer,
- kulturelle stereotyper,
- svage anmeldelsesmekanismer og
- begrænset viden eller uddannelse.

Resultaterne understreger nødvendigheden af proaktive, forebyggende strategier, ikke blot juridisk efterlevelse. De indgår direkte i udviklingen af UnlockEquality-tjeklisten, som vil give medarbejdere, ledere, undervisere og ungdomsarbejdere redskaber til at identificere og håndtere kønsulighed i deres daglige arbejdsliv.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

# 1. MALTA Overblik

De fem sager dækker forskellige sektorer og situationer:
Hotel- og restaurationsbranchen – påstået afskedigelse under graviditet (sag 1)
Det offentlige sundhedsvæsen – seksuel chikane og magtmisbrug (sag 2)
Eliteidræt – ulige vilkår for kvindelige landsholdsspillere i fodbold (sag 3)
Den private sektor – pres for at sige op efter oplysning om graviditet (sag 4)
Gaming- og underholdningsbranchen – omstridt sag om transinklusion og adgang til faciliteter (sag 5)

Samlet set fremhæver de:

- Vedvarende risiko for forskelsbehandling på grund af graviditet og barsel
- Alvorlig seksuel chikane og magtmisbrug i hierarkiske miljøer
- Strukturel underinvestering og ulighed i kvindeidræt
- Uklare politikker og social ubehag omkring transinklusion
- Systemiske svagheder: langsomme klageveje, frygt for at anmelde og huller i arbejdspladsens politikker og uddannelse

## 2. Centrale temaer på tværs af sagerne

### 2.1 Forskelsbehandling på grund af graviditet og barsel (sag 1 og 4)

Sag 1 vedrører en juridisk rådgiver i en stor hotel- og restaurationskoncern, som gjorde gældende, at hendes ansættelse blev bragt til ophør, da hun var gravid i sjette måned. Arbejdsgiveren anførte, at en tidsbegrænset kontrakt blot var udløbet. Sagen var flere år undervejs gennem arbejdsretten og domstolene og endte med en afgørelse, der ikke fastslog forskelsbehandling. Ikke desto mindre blotlagde den:

- Sårbarheden hos gravide medarbejdere, hvis kontrakter "får lov at udløbe" kort efter, at graviditeten er oplyst
- Risikoen for, at kontraktuelle formaliteter kan sløre potentielt diskriminerende motiver
- Den skadelige effekt af lange og komplekse procedurer, som kan afholde andre kvinder fra at søge deres ret

Sag 4, dokumenteret af den nationale ligestillingskommission (NCPE), beskriver en medarbejder i den private sektor, der anmeldte urimelig behandling efter at have oplyst om sin graviditet og gjorde gældende, at hun blev presset til at sige op. NCPE fremlægger sagen som et klart eksempel på graviditetsrelateret forskelsbehandling.
På tværs af begge sager omfatter indikatorerne på kønsulighed:



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Direkte forskelsbehandling knyttet til graviditet (pres for at sige op, ugunstig behandling)
- Brug af præstations- eller organisatoriske påskud til at retfærdiggøre ugunstige tiltag
- Utilstrækkelig viden hos ledelsen om den juridiske beskyttelse
- Manglende robuste barsels- og graviditetspolitikker på arbejdspladserne

De mulige konsekvenser er alvorlige: tab af indkomst og jobsikkerhed for kvinder, øget stress og usikkerhed, omdømmemæssig og juridisk risiko for arbejdsgivere samt en afskrækkende effekt på andre gravide medarbejdere, som ellers ville have anmeldt forholdene.

## 2.2 Seksuel chikane og magtmisbrug i den offentlige sektor (sag 2)

Sag 2 vedrører Maltas største offentlige hospital. En tidligere ledende sygeplejefaglig chef blev i 2025 dømt og fængslet for årelang seksuel chikane og overgreb mod en underordnet sygeplejerske, efter næsten otte års sagsbehandling.
Væsentlige træk ved denne dårlige praksis:

- Gentagen seksuel chikane og krænkelser begået af en ledende person
- En markant magtubalance mellem leder og underordnet
- En langvarig undersøgelses- og retsproces, som peger på systemiske vanskeligheder ved at håndtere sådanne sager hurtigt
- Et arbejdsmiljø, hvor frygt for repressalier og manglende tillid til anmeldelsessystemerne kan have gjort det muligt for overgrebene at fortsætte

Sagen fremhæver vigtige strukturelle svagheder:

- Hierarkiske kulturer kan skabe straffrihed for ledende medarbejdere
- Interne anmeldelsesmekanismer kan mangle uafhængighed, fortrolighed eller hurtighed
- Der kan mangle traumeinformerede procedurer og støtte til ofre
- Kolleger, der er vidner, er måske ikke rustede eller oplærte til at gribe ind

Virkningen rækker ud over det direkte offer (som led alvorlig psykisk skade):

- Svækket tillid til ledelsen og de institutionelle værn
- Skade på organisationens omdømme og på den offentlige sektor bredt
- En afskrækkende effekt på andre potentielle klagere

## 2.3 Strukturel ulighed i kvindernes eliteidræt (sag 3)

Sag 3 vedrører mangeårige ulige vilkår for spillerne på Maltas kvindelandshold i fodbold sammenlignet med deres mandlige kolleger. Forskellene førte til forhandlinger, der mundede ud i et aftalememorandum (MoU) om bedre arbejdsvilkår, ansættelsesstatus og beskyttelse for de kvindelige spillere. Memorandummet beskrives som et første skridt snarere end fuld ligestilling, hvilket indebærer, at dårlig praksis har eksisteret historisk og måske ikke er fuldt afhjulpet.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

Hovedelementerne i den dårlige praksis:

- Ringere kontraktmæssig status for kvinder end for mænd
- Huller i aflønning, goder og støttestrukturer
- Manglende formaliseret beskyttelse, hvor mange ordninger tidligere var ad hoc

Mulige underliggende årsager omfatter:

- Historisk underinvestering i kvindeidræt
- Stereotyper og antagelser om "markedsværdien" af kvindefodbold
- Fravær af bindende standarder eller ligestillingsbaserede politikker for landshold
- Mulige konsekvenser er både individuelle og systemiske:
- Begrænset indtjeningspotentiale og karriereudvikling for kvindelige spillere
- Vanskeligheder med at tiltrække og fastholde talenter
- En svagere fødekæde af piger og unge kvinder, der udvikler sig i idrætten
- Omdømmemæssig risiko for idrætsorganisationerne og for landets internationale image

2.4 Transinklusion og uklare politikker (sag 5)

Sag 5 handler om en 21-årig transkvinde ansat som game presenter. Ifølge medieomtale blev hun bedt om ikke at benytte kvindernes omklædningsrum, efter at kolleger havde rejst bekymringer. Hun beskrev at føle sig ekskluderet, udpeget og nægtet anerkendelse af sin kønsidentitet. Arbejdsgiveren oplyste derimod, at tildelingen af faciliteter var baseret på det køn, der fremgik af officielle dokumenter, og understregede, at interne procedurer blev fulgt. Der foreligger ingen afgørelse fra nævn eller domstol, der bekræfter eller afviser påstandene om forskelsbehandling, så sagen er fortsat omstridt.

Dette eksempel afslører:

- Uklare politikker for adgang til kønsopdelte faciliteter for transmedarbejdere
- Manglende klare, skriftlige og transinkluderende politikker, især omkring faserne i et kønsskifte
- Afhængighed af ad hoc-afgørelser eller dokumentbaserede beslutninger frem for inkluderende, rettighedsbaseret vejledning
- Den følelsesmæssige belastning for medarbejderen, som oplevede tristhed, vrede og en svækket følelse af at høre til på arbejdspladsen

Den bredere virkning omfatter:

- Øget bevågenhed i offentligheden og på sociale medier om virksomhedens praksis
- Spændinger og usikkerhed blandt medarbejderne
- En forspildt mulighed for struktureret dialog og intern mægling

Sagen viser, at ligestilling på Maltas arbejdspladser også skal omfatte kønsidentitet og kønsudtryk, ikke kun binære forhold mellem mænd og kvinder.

## 3. Betydning for situationen i Malta



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

På tværs af alle fem sager tegner der sig flere tilbagevendende mønstre:

- Langsomme og komplekse klageveje
- Langvarige sager ved arbejdsret og domstole (sag 1 og 2) svækker tilliden til retssystemet og kan afholde ofre fra at stå frem.
- Magtubalancer og frygt for repressalier
- Ledere og arbejdsgivere har betydelig magt over medarbejdernes kontrakter, karriere og arbejdsvilkår, hvilket kan afholde folk fra at anmelde chikane, forskelsbehandling eller urimelig behandling (sag 1, 2, 4 og 5).
- Huller i politikker og ujævn implementering
- Utilstrækkelige eller uklare politikker om graviditetsbeskyttelse, barselsrettigheder, lige løn i idrætten og transinklusion.
- Selv hvor lovgivningen findes, virker implementeringen på arbejdspladsniveau svag eller ujævn.

Kulturelle holdninger og stereotyper

- Vedvarende stereotyper om gravide medarbejderes pålidelighed eller tilgængelighed.
- Antagelser om, at kvindeidræt er "mindre værd" end mændenes.
- Socialt ubehag og manglende forståelse omkring transidentiteter.
- Manglende uddannelse og viden
- Ledere og HR-medarbejdere er ikke altid tilstrækkeligt uddannet i ligestillingsret, respektfuld kommunikation og tidlig konflikthåndtering.
- Kolleger er måske ikke bevidste om deres rolle som vidner, eller om hvordan de kan støtte ofre.

Ud fra de indsamlede sager kan situationen i Malta karakteriseres ved:

- Formelle forpligtelser til ligestilling, men huller i praksis ude i organisationerne.
- Sårbarhed for gravide medarbejdere, kvinder i mandsdominerede hierarkier, kvindelige atleter og transmedarbejdere.
- Et behov for mere proaktive og forebyggende strategier frem for reaktiv behandling af klager, når skaden allerede er sket.

At flere sager er nået til medierne og til de nationale ligestillingsorganer, viser voksende opmærksomhed og vilje til at sige fra. Samtidig tyder behovet for ekstern indgriben på, at mange organisationer endnu ikke formår at løse problemerne effektivt internt.



## 4. Konklusion

Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

Den dårlige praksis, der er identificeret i Malta, viser, at kønsulighed på arbejdspladsen fortsat er en konkret, levet virkelighed på tværs af sektorer: hotel og restauration, det offentlige sundhedsvæsen, idræt, private virksomheder og gaming. Kvinder kan møde forskelsbehandling under graviditet, chikane i hierarkiske miljøer samt ulige løn og vilkår i professionel idræt. Transmedarbejdere kan møde eksklusion og uklare politikker omkring noget så grundlæggende som adgang til omklædningsfaciliteter.

Samtidig peger sagerne på veje til forandring: stærkere politikker, bedre uddannelse, forbedrede anmeldelsessystemer og reformer drevet af fagforeninger, ligestillingsorganer og civilsamfund. For UnlockEquality giver erfaringerne fra Malta værdifuld indsigt i, hvor indsatsen på arbejdspladserne bør sættes ind, ikke kun på skrevne regler, men på at ændre kultur, styrke ansvarlighed og sikre, at enhver medarbejder kan deltage i arbejdslivet med værdighed og tryghed, uanset køn eller kønsidentitet.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

# NEDERLANDENE

**1. Overblik**

De fem nederlandske sager dækker en bred vifte af sektorer, organisationstyper og former for forskelsbehandling:

- Offentlig forvaltning – ulige løn til en kvindelig kommunal medarbejder (sag 1)
- Den private techsektor – kønsbestemte barrierer for forfremmelse og skæv ledelsesfordeling (sag 2)
- Virksomheder i alle sektorer – seksuel chikane, mobning, racisme og utryg kultur (sag 3)
- Flere sektorer – udbredt forskelsbehandling på grund af graviditet og moderskab (sag 4)
- Arbejdspladser på tværs af sektorer – eksklusion og forskelsbehandling af trans-, interkønnede og ikke-binære personer (sag 5)
- Samlet set fremhæver de:
- Et vedvarende kønsbestemt løngab, også i offentlige organisationer
- Strukturelle barrierer for kvinders forfremmelse og ledelse inden for STEM
- Et højt niveau af seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd, ofte håndteret utilstrækkeligt
- Vedvarende forskelsbehandling på grund af graviditet og moderskab i rekruttering, kontrakter og karriereudvikling
- Betydelige mangler i LGBTQ+-inklusion, som især rammer trans- og ikke-binære medarbejdere
- De peger også på systemiske svagheder: HR-praksis uden gennemsigtighed, svag implementering af politikker, manglende ansvarlighed og frygt for at anmelde.

**2. Centrale temaer på tværs af sagerne**

2.1 Vedvarende kønsbestemt løngab i praksis (sag 1)

Sag 1 handler om en kommunal medarbejder, Liselotte, der opdagede, at en mandlig kollega med samme alder, erfaring og uddannelse fik løn to løntrin højere. Da hun rejste det over for ledelsen, erkendte de, at der ikke var nogen saglig grund til forskellen, og hævdede, at kollegaen havde "forhandlet bedre". Hendes klage blev afvist, og løngabet bestod.

Indikatorer på kønsulighed::

- Ulige løn for lige arbejde trods identisk profil



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Afhængighed af individuel forhandling frem for gennemsigtige, kønsneutrale lønkriterier
- Ledelsens afvisning af at korrigere en anerkendt urimelig forskel

Dette peger på følgende problemer:

- Lavere indkomst, langsommere lønudvikling på sigt og økonomisk usikkerhed for Liselotte
- Følelse af svigt, demotivation og tab af tillid til, at organisationen er fair
- Risiko for bredere utilfredshed, personaleomsætning og skade på organisationens omdømme
- Mulige underliggende årsager omfatter lønsystemer uden gennemsigtighed, normalisering af forhandlingsbaserede forskelle og manglende systematisk HR-tilsyn.

## 2.2 Kønsbestemte barrierer for forfremmelse i en nederlandsk techvirksomhed (sag 2)

Sag 2 bygger på en undersøgelse i en nederlandsk techvirksomhed (cloudsoftware, STEM). Kvinder udgør 27 procent af medarbejderne, men kun 9 procent af teamlederne, hvilket afslører en markant vertikal opdeling.
Forfremmelsesprocesserne er uformelle og afhænger i høj grad af synlighed, netværk og subjektive ledervurderinger.
Væsentlige elementer i den dårlige praksis:

- Uigennemsigtige forfremmelseskriterier og afhængighed af uformelle kanaler
- Ubevidst bias i, hvordan lederpotentiale bliver genkendt
- Ringere adgang for kvinder til indflydelsesrige netværk, nøgleprojekter og løbende feedback

Indikatorer på kønsulighed:

- Underrepræsentation af kvinder i ledelse og beslutningstagning
- Langsommere karriereudvikling og færre muligheder for at vise lederevner
- En selvforstærkende cyklus, hvor mandsdomineret ledelse reproducerer sig selv
- Virkninger:
- Frustration, lavere engagement og større risiko for, at kvinder forlader virksomheden
- Mindre mangfoldighed i perspektiver i teams og ledelse
- Svagere arbejdsgiverbrand og mulig negativ effekt på innovation og resultater

## 2.3 Seksuel chikane og utrygge arbejdspladskulturer (sag 3)



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

Sag 3 bygger på en national undersøgelse blandt mere end 2.000 HR-chefer i nederlandske virksomheder. Den viser flere anmeldelser af seksuel chikane, mobning, racisme og andre former for grænseoverskridende adfærd samt en stigende efterspørgsel efter fortrolige rådgivere. Mange organisationer erkender dog, at de ikke altid tager sådanne anmeldelser alvorligt eller arbejder aktivt for at skabe en tryg kultur.

Indikatorer på kønsulighed::

- Uønskede seksuelle bemærkninger, grænseoverskridende adfærd og chikane, som især rammer kvinder og yngre medarbejdere
- Utilstrækkelige interne procedurer, uklart ansvar og inkonsekvent opfølgning
- Frygt for repressalier og lav tillid til anmeldelseskanalerne
- Virkninger:
- Følelsesmæssig skade: stress, angst, nedsat selvtillid og utryghed på arbejdet
- Lavere jobtilfredshed, højere sygefravær og flere opsigelser
- Skadet sammenhold og tillid i teamet, tavshed om problemerne og et giftigt klima
- Omdømmemæssige, juridiske og økonomiske risici for arbejdsgivere
- Underliggende faktorer omfatter svage politikker, begrænset uddannelse, hierarkiske kulturer og tolerance over for upassende adfærd.

## 2.4 Udbredt forskelsbehandling på grund af graviditet og moderskab (sag 4)

Sag 4 bygger på resultater fra det nederlandske institut for menneskerettigheder om et højt niveau af forskelsbehandling på grund af graviditet og moderskab på nederlandske arbejdspladser. Det omfatter brancher som detailhandel, hotel og restauration, undervisning, sundhedsvæsen og kontorarbejde og berører både små og store organisationer.
Typiske former for forskelsbehandling

- Manglende forlængelse af kontrakter efter oplysning om graviditet
- Nedsat arbejdstid eller udelukkelse fra vigtige opgaver
- At blive forbigået ved forfremmelse eller afvist i rekruttering efter at have nævnt graviditet eller familieplaner
- Antagelser om, at gravide medarbejdere og mødre er mindre engagerede eller mindre dygtige

Mulige konsekvenser::

- Karrierestagnation, tabt indkomst og økonomisk ulempe på lang sigt
- Højt stressniveau i en i forvejen sårbar livsfase, nedsat selvtillid og oplevelse af uretfærdighed
- Forstyrret samarbejde i teamet og forstærket stigma omkring omsorgsforpligtelser



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Juridisk risiko, personaleomsætning og skade på arbejdsgiverens omdømme

Sagen peger på et gab mellem den juridiske beskyttelse og den faktiske praksis på arbejdspladserne.

2.5 Forskelsbehandling af trans-, interkønnede og ikke-binære medarbejdere (sag 5)

Sag 5 bygger på rapporten Inclusion4All fra Transgender Netwerk Nederland, som dokumenterer arbejdslivets virkelighed for trans-, interkønnede og ikke-binære medarbejdere på tværs af sektorer. Mange nederlandske arbejdspladser mangler stadig klare politikker for LGBTQ+-inklusion og konkrete procedurer for at støtte kønsdiverse medarbejdere.

Indikatorer på kønsulighed::

- Forudindtaget behandling under rekruttering og ansættelse
- Vedvarende brug af forkert kønsbetegnelse fra kolleger eller ledere
- Manglende trygge eller passende faciliteter (såsom toiletter og omklædningsrum)
- Begrænset eller ikke-eksisterende organisatorisk støtte under kønsskifte
- Udelukkelse fra uformelle netværk og sociale aktiviteter

Mulige konsekvenser::

- Stress, angst og nedsat psykologisk tryghed
- Lavere jobtilfredshed og tilbagetrækning fra samspillet i teamet
- Barrierer for karriereudvikling eller beslutning om at forlade organisationen
- Tab af mangfoldige talenter, svækket innovation og skade på organisationens omdømme
- Mulige underliggende årsager omfatter lav viden om kønsdiversitet, fravær af klare politikker og ubehag eller frygt for at "gøre det forkert", hvilket fører til undgåelse i stedet for inklusion.

**3. Betydning for situationen i Nederlandene**

På tværs af alle fem nederlandske sager er flere tilbagevendende systemiske mønstre synlige:

- HR-praksis uden gennemsigtighed
- Uigennemsigtig lønfastsættelse og uklare forfremmelseskriterier (sag 1 og 2)
- Uformelle netværk og subjektive vurderinger påvirker karriereforløb stærkt.
- Svag implementering af politikker og manglende ansvarlighed

Selv hvor den juridiske beskyttelse findes, mangler interne politikker, er uklare eller håndhæves ikke (sag 1, 3, 4 og 5).



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

Ledere mangler ofte vejledning og holdes ikke ansvarlige for diskriminerende resultater.

Kulturelle normer og stereotyper

- Stereotyper om mænd som "naturlige ledere" og kvinder som mindre egnede til ledelse eller tekniske roller (sag 2).
- Antagelser om en moderskabsstraf, altså at mødre er mindre engagerede (sag 4).
- Normative syn på køn og ubehag ved trans- og ikke-binære identiteter (sag 5).
- Magtubalancer og frygt for at anmelde
- Medarbejdere i sårbare positioner (yngre medarbejdere, gravide, LGBTQ+-ansatte) frygter repressalier eller at blive ignoreret (sag 1, 3, 4 og 5).
- Gab mellem formel ligestilling og levet erfaring
- National lovgivning og den offentlige debat lægger vægt på ligestilling, men vedvarende løngab, chikane og forskelsbehandling viser, at praksis stadig halter bagefter.

Ud fra disse sager kan situationen i Nederlandene karakteriseres således:

- Landet har stærke juridiske og politiske rammer for ligestilling, men implementeringen på arbejdspladsniveau er fortsat ujævn.
- Kvinder møder strukturelle ulemper i form af løngab, barrierer for forfremmelse og graviditetsdiskrimination.
- Seksuel chikane og anden grænseoverskridende adfærd er fortsat udbredt, og mange organisationer har svært ved at reagere effektivt.
- Trans-, interkønnede og ikke-binære medarbejdere møder betydelige barrierer for fuld deltagelse og anerkendelse.

At disse problemer bliver mere synlige i forskning, medier og nationale rapporter, tyder på øget opmærksomhed og vilje til at sige fra, men viser også, hvor langt mange organisationer stadig har igen, før de skaber trygge, retfærdige og inkluderende arbejdspladser.

## 4. Konklusion

De nederlandske eksempler på dårlig praksis viser, at kønsulighed og forskelsbehandling i Nederlandene ikke er enkeltstående hændelser, men systemiske mønstre, der går på tværs af sektorer og identiteter. Kvinder kan være underbetalte, blokeret fra ledelse, udsat for chikane eller straffet for graviditet og moderskab. Trans-, interkønnede og ikke-binære medarbejdere møder ofte forkert kønsbetegnelse, eksklusion og manglende institutionel støtte.

Samtidig giver sagerne klar vejledning om, hvor forandring er mulig: gennemsigtige løn- og forfremmelsessystemer, stærke politikker, aktiv ledelse og inkluderende



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

kulturer, der beskytter alles værdighed og tryghed. For UnlockEquality understreger de nederlandske erfaringer, at fremskridt kræver både strukturreform og kulturforandring, så ethvert menneske, uanset køn eller kønsidentitet, kan deltage i arbejdslivet på lige vilkår.

# LETLAND

**1. Overblik**

De fem sager fra Letland dækker forskellige sektorer og former for forskelsbehandling:

- Stor produktions- og logistikvirksomhed – systematisk manglende anerkendelse af en erfaren kvindelig ekspert (sag 1)
- IT og service – stereotyper om mødre efter tilbagevenden fra barselsorlov (sag 2)
- Udenrigsministeriet – graviditetsbetinget hjemkaldelse fra en udstationering (sag 3)
- Offentlig forvaltning – følelsesmæssigt aggressiv adfærd og påstået kønsbaseret forskelsbehandling på et møde på højt niveau (sag 4)
- Hotel og restauration – mandlig medarbejder udelukket fra kundevendte opgaver ud fra formodede kundepræferencer og opfattet seksuel orientering (sag 5)

Samlet set fremhæver sagerne:

- Vedvarende kønsstereotyper i STEM-fag og lederroller
- En markant moderskabsstraf og graviditetsrelateret forskelsbehandling
- Uklare eller utilstrækkelige interne regler om ligestilling ved udstationering i offentlig tjeneste
- Krænkende eller intimiderende kommunikationsformer i hierarkiske offentlige sammenhænge
- Køns- og seksualitetsbestemt opdeling af arbejdsopgaver, undertiden begrundet med "kundepræferencer"
- De afslører også systemiske svagheder i Letland, såsom: begrænset monitorering af ligestillingsresultater, huller i etiske regler og adfærdskodekser, svag ansvarlighed i HR samt frygt for repressalier eller for at det alligevel er nytteløst at klage.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

## 2. Centrale temaer på tværs af sagerne

### 2.1 Undervurdering af kvinders faglighed i en stor virksomhed (sag 1)

Sag 1 beskriver en erfaren kvindelig ingeniør med ansvar for kvalitetskontrol i en stor lettisk produktions- og logistikvirksomhed. Selv om hun formelt var leder af afdelingen og den udpegede ekspert, blev hendes faglige input ofte draget i tvivl eller ignoreret. På interne og eksterne møder blev komplekse tekniske spørgsmål rutinemæssigt rettet til mandlige kolleger, og hendes forslag blev undertiden overset, indtil en mand bekræftede det samme. Ledelsen greb ikke ind og bakkede ikke udtrykkeligt op om hendes rolle.

Indikatorer på kønsulighed:

- Kønsbestemt kompetencebias – antagelser om, at mænd er mere troværdige i tekniske og ingeniørfaglige sammenhænge.
- Usynlig ledelse – kvindens formelle autoritet afspejlede sig ikke i samspillet på møderne.
- Mikroaggressioner og udelukkelse fra beslutninger, da hendes ekspertise skulle bekræftes af mandlige kolleger.

Mulige konsekvenser:

- Faglig frustration, nedsat selvtillid og langsommere karriereudvikling for den kvindelige ingeniør.
- Risiko for at miste højt kvalificerede kvindelige medarbejdere og for svækket mangfoldighed i beslutningsprocesserne.
- Et signal til andre kvinder i virksomheden om, at teknisk lederskab ikke anerkendes reelt, når det varetages af kvinder.

Mulige underliggende årsager:

- Manglende lederuddannelse i ubevidst bias og inkluderende kommunikation.
- Ingen mekanismer til at følge, hvem der taler, hvem der henvendes til, og hvis forslag der vedtages på vigtige møder.

### 2.2 Stereotyper om mødre efter tilbagevenden fra barselsorlov (sag 2)

Sag 2 handler om en projektleder på mellemniveau i en lettisk IT- og servicevirksomhed, som vendte tilbage fra barselsorlov med stærke resultater bag sig og opdaterede faglige certificeringer. Alligevel antog lederne, at hun ofte ville være fraværende på grund af børnepasning, og begyndte at betragte hende som "mindre pålidelig" til krævende projekter. Synlige opgaver blev flyttet til andre, antallet af mødeinvitationer faldt, og kundernes spørgsmål blev sendt videre til andre. Ønsker om fleksibel arbejdstid blev tolket som tegn på mindre engagement.

Indikatorer på kønsulighed:



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Klassisk "murværk om moderskabet" – antagelsen om, at mødre er mindre ambitiøse, mindre tilgængelige og mindre egnede til forfremmelse.
- Indirekte forskelsbehandling gennem projektfordeling, mindre synlighed og skæve forventninger til præstation.
- Muligheder for uddannelse og ledelse tilbydes i stilhed til mandlige kolleger i stedet.

Mulige konsekvenser:

- Stagneret karriereudvikling og en moderskabsstraf i form af løn og status.
- Øget stress og skuffelse i en sårbar livsfase.
- En afskrækkende effekt på andre kvinder, der overvejer moderskab eller tilbagevenden til arbejdet, og risiko for talenttab for virksomheden.
- Mulige underliggende årsager:
- Traditionelle kønsnormer om omsorg og arbejdsengagement.
- Ingen strukturerede planer eller politikker for forældres tilbagevenden til arbejdet.
- Svag HR-monitorering af forfremmelser, vurderinger og opgavefordeling opdelt på køn og forældrestatus.

2.3 Graviditetsbetinget hjemkaldelse fra udstationering i Udenrigsministeriet (sag 3)

Sag 3 vedrører Letlands udenrigsministerium. Ifølge medieomtale oplyste diplomaten Kristīne Rimša i september 2023 ministeriet om, at hun var gravid, og bad om at tilbringe graviditeten, perioden efter fødslen og den første forældreorlov i Bruxelles for derefter at fortsætte i samme EU-opgave. Ministeriet skal have fastholdt, at der ikke ville blive gjort "undtagelser", kaldte hende hjem til Letland og besatte hendes stilling med en anden medarbejder. Hun lagde sag an for forskelsbehandling. I juni 2025 annullerede byretten hjemkaldelsen og pålagde ministeriet at tilbyde en tilsvarende stilling, mens ministeriet tilkendegav, at det ville anke.

Indikatorer på kønsulighed:

- Mulig graviditetsrelateret forskelsbehandling i praksis omkring udstationering og hjemkaldelse.
- Manglende klare interne regler for, hvordan graviditet og forældreorlov håndteres i diplomatiske rotationer.
- Strukturel risiko for, at kvinder i udenrigstjenesten bærer en uforholdsmæssig stor karrieremæssig belastning på grund af graviditet.

Mulige konsekvenser:

- Afbrudt karriereforløb og tab af værdifuld erfaring fra udstationering.
- Indvirkning på familiens forhold og på kontinuiteten i den lægelige behandling i udlandet.
- Et systemisk signal om, at graviditet kan være uforeneligt med prestigefyldte udstationeringer, hvilket kan afholde kvinder fra en diplomatisk karriere.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Mulige underliggende årsager:
- Fravær af graviditetsinkluderende interne regler for hjemkaldelser.
- Utilstrækkelige data og monitorering af, hvordan graviditet påvirker udstationeringer og forfremmelser.
- Behov for bedre overensstemmelse mellem ministeriets praksis, ligestillingsloven og anbefalingerne fra den lettiske ombudsmand (Tiesībsargs).

2.4 Følelsesmæssigt misbrug og påstået kønsbaseret forskelsbehandling på et offentligt møde (sag 4)

Sag 4 bygger på en udtalelse fra ombudsmanden om et tværinstitutionelt møde arrangeret af en lettisk myndighed. En kvindelig deltager gjorde gældende, at hun blev udsat for kønsbaseret forskelsbehandling og følelsesmæssigt misbrug af en ledende mandlig embedsmand, som råbte, slog i bordet og brugte nedværdigende sprog. Tolv andre deltagere blev interviewet anonymt. De fleste beskrev situationen som "følelsesladet" snarere end krænkende, og der blev i sidste ende ikke fundet juridisk bevis for forskelsbehandling. Episoden fremhævede dog problematisk adfærd og magtdynamik i en offentlig sammenhæng.

Indikatorer på kønsulighed:

- Klageren mente, at en mandlig kollega ikke ville være blevet behandlet på samme måde, hvilket peger på kønsbestemte dobbeltstandarder omkring autoritet og uenighed.
- Et miljø, hvor aggressiv kommunikation fra ledende mænd tolereres eller bagatelliseres.
- Manglende klare adfærdsstandarder for højtstående embedsmænd.

Mulige konsekvenser:

- Ydmygelse og tab af faglig værdighed for klageren.
- Svækket tillid til institutionens vilje til ligestilling og respektfuld dialog.
- Omdømmemæssige risici for den offentlige forvaltning og en opfattelse af, at krænkende adfærd fra ledende personer ikke får reelle konsekvenser.

Mulige underliggende årsager:

- Manglende samlet etisk kodeks med håndhævelige adfærdsregler.
- Ingen systematisk registrering (lyd eller skriftlige referater) af sådanne møder, hvilket mindsker gennemsigtigheden.
- Tolerance over for "følelsesladede" udbrud i hierarkiske sammenhænge og lav opmærksomhed på kønnede opfattelser af autoritet.

2.5 Mandlig medarbejder udelukket fra kundevendte opgaver på en café (sag 5)

Sag 5 vedrører en lille café i Rigas gamle bydel. En nyuddannet mand blev sat til at vaske op, mens nyere medarbejdere arbejdede ude blandt gæsterne. Da han bad



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

om at servere ved bordene, afviste lederen det med den begrundelse, at gæsterne "ikke ville være glade", hvis han serverede for dem. Sagen blev fremhævet af menneskerettighedscentret som et eksempel på forskelsbehandling, hvor arbejdsgivere bruger påståede kundepræferencer til at retfærdiggøre forskelsbehandling.

Indikatorer på kønsulighed:

- Opdeling af arbejdsopgaver ud fra køn og opfattet seksuel orientering.
- Medarbejderen blev holdt i arbejde bag kulisserne på trods af anciennitet, mens andre fik synlige, kundevendte roller.
- Brug af "kundepræferencer" som dække for diskriminerende beslutninger, hvilket er uforeneligt med ligestillingsprincipper.

Mulige konsekvenser:

- Blokeret adgang til drikkepenge og værdifuld erfaring med kundebetjening.
- Stagnation og skade på den faglige værdighed.
- Organisatoriske risici i form af juridisk ansvar, skadet omdømme og normalisering af ekskluderende praksis.

Mulige underliggende årsager:

- Manglende viden hos ledere om forskelsbehandlingsloven og om, at argumenter om kundepræferencer ikke er legitime.
- Ingen monitorering af opgavefordeling og karriereudvikling opdelt på køn eller andre beskyttede kriterier.
- Svage eller ukendte klagemekanismer for medarbejderne.

3. Betydning for situationen i Letland

På tværs af alle fem lettiske sager træder flere tilbagevendende mønstre frem:

- Vedvarende kønsstereotyper og bias
- Kvinder i tekniske roller og lederroller opfattes som mindre autoritative (sag 1).
- Mødre antages at være upålidelige eller mindre engagerede (sag 2).
- Graviditet behandles som et problem for kontinuiteten i udstationeringer (sag 3).
- Mandlige og muligvis ikke-heteroseksuelle medarbejdere holdes uden for kundevendte roller (sag 5).
- Svage politiske rammer og svag implementering
- Manglende klare interne regler om graviditet og udstationering (sag 3).
- Fravær af adfærds- og etikkodekser for ledende embedsmænd (sag 4).
- Ingen strukturerede ordninger for tilbagevenden til arbejdet eller monitorering af ligestilling i den private sektor (sag 1, 2 og 5).
- Magtubalancer og hierarkiske kulturer



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Ledende embedsmænd og ledere handler med begrænset ansvarlighed (sag 1, 3, 4 og 5).
- Medarbejdere frygter negative konsekvenser eller går ud fra, at klager alligevel ikke fører til forandring.
- Utilstrækkelig HR-monitorering og mangel på data
- Ingen løbende opfølgning på forfremmelser, opgavefordeling, løn eller klager opdelt på køn og forældrestatus (sag 1, 2, 3 og 5).
- Begrænset indblik i, hvordan beslutninger tilsammen stiller kvinder eller andre grupper dårligere.
- Gab mellem formel ligestilling og levet erfaring
- Ligestilling er formelt anerkendt i lov og politik, men den faktiske praksis i organisationerne reproducerer ofte stereotyper, eksklusion og ulige behandling.

Ud fra disse sager kan situationen i Letland beskrives således:

- Kønsulighed er indlejret i hverdagens praksis, ikke kun i ekstrem eller åbenlys forskelsbehandling.
- Kvinder i ledende tekniske, administrative og diplomatiske roller møder både subtile og åbenlyse barrierer, der begrænser anerkendelse, udvikling og stabilitet.
- Moderskab og graviditet udløser fortsat karrieremæssige straffe og modstand i organisationerne.
- Nogle steder i den offentlige sektor tolereres følelsesmæssigt aggressiv adfærd fra ledende mænd, hvilket undergraver værdighed og tillid.
- Mænd og kønsnonkonforme medarbejdere kan også møde forskelsbehandling, når de ikke passer til traditionelle forventninger fra kunder eller arbejdsgivere, hvilket viser, at stive kønsnormer skader flere grupper.
- At disse problemer bliver synlige gennem interviews, mediesager og ombudsmandens udtalelser, viser voksende opmærksomhed og bevågenhed. Det understreger også, at nationale forpligtelser skal følges op af konkrete organisatoriske reformer, hvis arbejdspladserne i Letland skal blive reelt lige og inkluderende.

**4. Konklusion**

De lettiske eksempler på dårlig praksis viser, at kønsulighed på arbejdspladsen ikke kun kommer til udtryk i opsigtsvækkende retssager, men i daglige mønstre af bias, eksklusion og manglende respekt. Kvinders faglighed kan blive undervurderet, mødre kan blive sat uden for indflydelse, gravide diplomater kan blive kaldt hjem midt i et forløb, og kvinder på offentlige møder kan opleve en aggressiv behandling, der undergraver deres værdighed. Samtidig rammer stive kønsnormer også mænd og muligvis LGBTQ+-medarbejdere, som caféeksemplet viser, hvor en mandlig medarbejder blev holdt væk fra kundevendte opgaver.

For UnlockEquality understreger disse sager fra Letland, at reelle fremskridt kræver mere end regelefterlevelse. Det kræver kulturforandring, ansvarlig ledelse,



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

gennemsigtige HR-systemer og trygge anmeldelseskanaler, så ethvert menneske, uanset køn eller forældrestatus, kan deltage fuldt og trygt i arbejdslivet.

# KROATIEN

**1. Overblik**

De fem kroatiske sager dækker en bred vifte af sektorer og former for forskelsbehandling:

- Offentlig forvaltning og sygesikring – afskedigelse og forskelsbehandling knyttet til fertilitetsbehandling og graviditet (sag 1)
- Sundhedsvæsen – seksuel chikane og institutionel svigt i beskyttelsen af medarbejdere (sag 2)
- Politi og sikkerhedstjenester – strukturelle barrierer for kvinders deltagelse og forfremmelse (sag 3)
- Den private sektor – vedvarende kønsbestemt løngab og underrepræsentation af kvinder i ledelse (sag 4)
- Videregående uddannelse – seksuel chikane og magtmisbrug på Zagreb Universitet (sag 5)

Samlet set fremhæver de:

- Forskelsbehandling på grund af graviditet og reproduktion (herunder bias knyttet til fertilitetsbehandling)
- Alvorlig seksuel chikane og magtmisbrug i sundhedsvæsenet og på universiteter
- Strukturel underrepræsentation og glaslofter i politiet og den private sektor
- Et vedvarende kønsbestemt løngab og mangel på gennemsigtige HR-systemer



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Institutionel passivitet og svage klagemekanismer, især i hierarkiske miljøer

## 2. Centrale temaer på tværs af sagerne

### 2.1 Forskelsbehandling på grund af graviditet og fertilitetsbehandling – Jurčić mod Kroatien (sag 1)

Sag 1 vedrører Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols sag Jurčić mod Kroatien. En kvinde i fertilitetsbehandling (IVF) fik afslag på sygesikring og mistede reelt sit arbejde, fordi myndighederne antog, at hun bevidst var blevet gravid, mens hun var ledig, for at opnå ydelser. Domstolen fastslog, at Kroatien havde krænket artikel 14 (forbud mod forskelsbehandling) og artikel 8 (retten til privatliv).

Indikatorer på kønsulighed:

- Direkte forskelsbehandling på grund af graviditet og reproduktive valg.
- Mistænkeliggørelse og moralsk bedømmelse af kvinders fertilitetsbehandling og af, hvornår de bliver gravide.
- Institutionel manglende evne til at forstå og anvende ligestillings- og menneskerettighedsstandarder i de sociale og beskæftigelsesmæssige sikringssystemer.

Mulige konsekvenser:

- Tab af indkomst og social sikring.
- Psykisk belastning og et stærkt signal om, at kvinder, der gør brug af reproduktive rettigheder, risikerer at blive straffet.
- Svækket tillid til offentlige institutioner, som burde beskytte frem for at straffe gravide og personer i fertilitetsbehandling.

Mulige underliggende årsager:

- Dybt rodfæstede stereotyper om "korrekt" kvindelig adfærd og moderskab.
- Manglende HR-mæssige og administrative værn mod graviditetsdiskrimination.
- Utilstrækkelig uddannelse af beslutningstagere i ligestillings- og menneskerettighedsret.

### 2.2 Seksuel chikane i sundhedsvæsenet – KBC Osijek (sag 2)

Sag 2 vedrører universitetshospitalet i Osijek (KBC Osijek). I 2024 indledte den kroatiske ligestillingsombudsmand en sag mod hospitalet for ikke at have indført effektive mekanismer til at beskytte medarbejderne mod seksuel chikane og forskelsbehandling.

Indikatorer på kønsulighed:



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Seksuel chikane og kønsbaseret fjendtlighed i en stærkt hierarkisk institution.
- Fravær af klare procedurer, forsinkede reaktioner og tolerance over for upassende adfærd blandt personalet.
- Magtubalancer mellem ledende medarbejdere og underordnede, som afholder folk fra at anmelde.

Mulige konsekvenser:

- Psykisk skade for ofrene og langvarig påvirkning af deres tryghed på arbejdet.
- Tab af tillid til de interne klagemekanismer og til ledelsens vilje til at handle.
- Skade på det offentlige sundhedsvæsens omdømme og mulige vanskeligheder med at fastholde personale

Mulige underliggende årsager:

- Svage HR-strukturer og manglende uafhængige undersøgelsesmekanismer.
- En organisationskultur, der normaliserer eller bagatelliserer chikane.
- Utilstrækkelig uddannelse i forebyggelse af chikane og i ligestilling.

## 2.3 Strukturelle barrierer for kvinder i politi og sikkerhedstjenester (sag 3)

Sag 3 bygger på ligestillingsombudsmandens rapport fra 2022 om kvinder i politiet og i Indenrigsministeriets system. Kvinder udgør under 20 % af politiets ansatte, og deres andel i operative stillinger og lederstillinger er markant lavere, trods formel ligestilling.

Indikatorer på kønsulighed:

- Strukturel underrepræsentation af kvinder, især i operative og ledende stillinger.
- Uformelle barrierer og kulturelle forventninger om, at politi- og sikkerhedsarbejde er "mandefag".
- Udvælgelses- og forfremmelsesprocesser, der bygger på subjektive kriterier som "parathed til feltarbejde" eller "fysisk formåen", hvilket kan bruges til at retfærdiggøre udelukkelse af kvinder

Mulige konsekvenser:

- Begrænset faglig udvikling og manglende karriereveje for kvinder.
- Mangel på kvindelige rollemodeller og ledere i politiet.
- Forstærkning af stereotyper, som kan mindske kvinders tillid til retshåndhævende institutioner og afholde dem fra at søge ind eller blive i tjenesten.

Mulige underliggende årsager:

- Vedvarende kulturelle stereotyper om "mandefag".
- Fravær af kønssensitive politikker for ansættelse og forfremmelse.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Mangel på mentor-, netværks- og støtteprogrammer for kvinder i sikkerhedstjenesterne.

2.4 Kønsbestemt løngab og kvinders underrepræsentation i den private sektor (sag 4)

Sag 4 bygger på analyser af lønforskelle i Kroatien. Kvinder tjener i gennemsnit omkring 11 % mindre end mænd, og de er fortsat underrepræsenterede i den øverste ledelse, trods lovgivning der fremmer ligestilling.

Indikatorer på kønsulighed:

- Et vedvarende kønsbestemt løngab i den private sektor.
- Færre kvinder i beslutningstagende roller og i virksomhedsledelse.
- Manglende gennemsigtige lønpolitikker og uigennemsigtig forfremmelsespraksis, der typisk begunstiger mænd.

Mulige konsekvenser:

- Lavere livsindkomst og pension for kvinder, hvilket bidrager til bredere økonomisk ulighed.
- Lavere motivation og potentielt højere personaleomsætning blandt talentfulde kvinder.
- Forspildte muligheder for virksomhederne til at drage nytte af mangfoldig ledelse og flere perspektiver

Mulige underliggende årsager:

- Kulturelle stereotyper om ledelse som et "mandligt" domæne.
- Svag håndhævelse af ligestillingslovgivningen i den daglige HR-praksis.
- Fravær af systematiske kønsopdelte lønaudits og gennemsigtige lønstrukturer.

2.5 Seksuel chikane og magtmisbrug på Zagreb Universitet (sag 5)

Sag 5 vedrører flere anmeldelser af seksuel chikane på Zagreb Universitet mellem 2021 og 2022. Flere kvindelige studerende og undervisningsassistenter stod offentligt frem med beretninger om chikane fra mandlige professorer, herunder uønsket fysisk kontakt, upassende bemærkninger og magtmisbrug til gengæld for akademiske fordele. Ligestillingsombudsmanden konkluderede, at universitetet ikke havde sikret tilstrækkelig beskyttelse og gennemsigtighed.

Indikatorer på kønsulighed:

- Seksuel chikane med rod i kønnede magtrelationer inden for stive akademiske hierarkier.
- Langsomme og uigennemsigtige interne procedurer, der afholder ofre fra at forfølge klager.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Manglende uafhængige anmeldelsesmekanismer og inkonsekvente eller forsinkede disciplinære tiltag.

Mulige konsekvenser:

- Alvorlig psykisk skade og tab af selvtillid for ofrene.
- Kvinder trækker sig fra bestemte akademiske veje eller institutioner, hvilket begrænser deres karrieremuligheder.
- Skade på universitetets nationale og internationale omdømme og en afskrækkende effekt på fremtidige anmeldelser.

Mulige underliggende årsager:

- Stærke hierarkier og studerendes afhængighed af professorer for karakterer, anbefalinger og karrieremuligheder.
- Utilstrækkelig uddannelse i kønssensitivitet og forebyggelse af chikane.
- Fravær af uafhængige klageinstanser og robust beskyttelse af whistleblowere.

**3. Betydning for situationen i Kroatien**

På tværs af alle fem kroatiske sager tegner der sig flere tilbagevendende mønstre:

- Vedvarende stereotyper og kønnede normer
- Mistænkeliggørelse og kontrol af kvinders reproduktive valg (sag 1).
- Antagelser om "mandefag" i politiet og i ledelse (sag 3 og 4).
- Kønnede magtrelationer i sundhedsvæsenet og den akademiske verden (sag 2 og 5).
- Svage institutionelle værn og HR-strukturer
- Utilstrækkelige politikker og mekanismer til at forebygge og håndtere chikane (sag 2 og 5).
- Løn- og forfremmelsessystemer uden gennemsigtighed (sag 4).
- Begrænsede procedurer for graviditetsbeskyttelse og uddannelse i de offentlige systemer (sag 1).
- Hierarkiske kulturer og magtubalancer
- Stærke afhængighedsforhold på hospitaler, universiteter og i politiet.
- Frygt for repressalier, karriereskade eller for at klager er nytteløse, afholder ofre fra at stå frem.
- Gab mellem lovgivning og praksis
- Kroatien har formelle love om ligestilling og mod forskelsbehandling, men implementeringen er ujævn og ofte reaktiv.
- Ombudsmandens indgreb og domme fra Menneskerettighedsdomstolen viser, at institutionerne ofte først anvender en rettighedsbaseret tilgang, når der kommer pres udefra.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

Ud fra disse sager kan situationen i Kroatien karakteriseres således:

Kønsulighed er systemisk, ikke begrænset til enkeltstående hændelser, og findes i både den offentlige og den private sektor.
Gravide kvinder og kvinder i fertilitetsbehandling er særligt sårbare i beskæftigelses- og sikringssystemerne.
Seksuel chikane og magtmisbrug er fortsat alvorlige problemer i sundhedsvæsenet og på de videregående uddannelser, med utilstrækkelig institutionel reaktion.
Kvinder møder glaslofter og løngab, især i private virksomheder og i sikkerhedstjenesterne.
Den eksisterende ligestillingslovgivning kræver en stærkere og mere konsekvent implementering på organisationsniveau.

**4. Konklusion**

De kroatiske eksempler på dårlig praksis viser, at kønsulighed går på tværs af reproduktive rettigheder, tryghed på arbejdspladsen, løn, forfremmelse og akademisk integritet. Gravide medarbejdere og kvinder i fertilitetsbehandling kan blive straffet; kvinder i politiet og i private virksomheder møder strukturelle barrierer og løngab; og studerende og ansatte i sundhedsvæsenet og på universiteterne kan opleve seksuel chikane i miljøer med store magtubalancer og svage klagemekanismer.

For UnlockEquality understreger erfaringerne fra Kroatien behovet for robuste institutionelle værn, gennemsigtige HR-systemer og kulturforandring. Kun ved at kombinere stærkere politikker, reel ansvarlighed og en hverdagspraksis, der respekterer værdighed og ligestilling, kan arbejdspladser og institutioner i Kroatien blive reelt trygge og inkluderende for alle, uanset køn eller reproduktiv status.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

# Danmark

**1. Overblik**

De fem danske sager spænder over flere sektorer og former for forskelsbehandling:

- Statslig institution – kvinde aflønnet lavere end mandlige kolleger i identiske stillinger (sag 1)
- Mellemstor privat virksomhed – graviditetsdiskrimination gennem en pludselig ændring af barselsvilkårene (sag 2)
- Det offentlige sundhedsvæsen – strukturel lønulighed, der rammer sygeplejersker og andre kvindedominerede fag (sag 3)
- Store private virksomheder – markant underrepræsentation af kvinder i den øverste ledelse (sag 4)
- På tværs af sektorer – forskelsbehandling og eksklusion af transkønnede medarbejdere, herunder forkert kønsbetegnelse og adgang til faciliteter (sag 5)

Samlet set fremhæver de:

- Et vedvarende kønsbestemt løngab, både på individuelt og strukturelt niveau
- Forskelsbehandling knyttet til graviditet og barsel, herunder indirekte former via ændrede politikker
- Systemisk undervurdering af kvindedominerede fag, især i sundhedsvæsenet



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Et udtalt glasloft i dansk erhvervsliv
- Alvorlige mangler i LGBTQ+- og transinklusion på arbejdspladserne

De afslører også systemiske svagheder: uigennemsigtig HR-praksis, begrænset løngennemsigtighed, manglende vurdering af politikkers kønsmæssige konsekvenser og svag implementering af inklusionstiltag.

## 2. Centrale temaer på tværs af sagerne

### 2.1 Ulige løn for lige arbejde i den offentlige sektor (sag 1)

Sag 1 vedrører en kvinde ansat i en offentligt finansieret dansk institution, som opdagede, at mandlige kolleger, der var ansat i samme stilling og udførte de samme opgaver, var indplaceret på højere løntrin inden for samme løngruppe. Interne lønbånd og anciennitetsregler fandtes på papiret, men lederne havde vide rammer for at placere den enkelte på forskellige trin.

Indikatorer på kønsulighed:

- Ubegrundet løngab mellem en kvinde og mandlige kolleger, der udfører lige arbejde.
- Overdreven brug af "individuelle vurderinger" og skøn uden gennemsigtig begrundelse.
- Manglende interne kontroller til at opdage kønnede mønstre i indplaceringen på løntrin.
- Mulige konsekvenser:
- Økonomisk tab og varig ulempe i lønudviklingen for kvinden.
- Følelsesmæssig belastning, mindre tillid til arbejdsgiveren og demotivation.
- Bredere bekymring blandt medarbejderne om retfærdighed og mulig systemisk bias.

Fagforbundet FOA gik ind i sagen og konkluderede, at ligebehandlingsloven var overtrådt. Ledelsen gjorde først modstand, men accepterede til sidst en lønregulering med tilbagevirkende kraft, hvilket understreger, at der skulle pres udefra til for at rette op på uligheden.

### 2.2 Graviditetsdiskrimination via pludselig ændring af politik (sag 2)

Sag 2 beskriver en mellemstor virksomhed, hvor en kvinde havde kontraktlig ret til fuld løn under barselsorlov. Kort efter at hun oplyste om sin graviditet i slutningen af 2016, ændrede arbejdsgiveren barselspolitikken, fjernede fuld løn og pensionsbidrag og erstattede dem med de lovpligtige minimumsydelser. Hun var den første medarbejder, der blev berørt af ændringen.

Indikatorer på kønsulighed:



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Indirekte graviditetsdiskrimination: en formelt generel ændring af politikken, som i timing og anvendelse ramte en gravid medarbejder uforholdsmæssigt hårdt.
- Mærkbar forringelse af ansættelsesvilkårene direkte knyttet til oplysningen om graviditet.

Mulige konsekvenser:

- Betydeligt indkomsttab under barselsorloven samt usikkerhed og stress.
- Et afskrækkende signal til andre medarbejdere om, at det at oplyse om graviditet kan føre til dårligere vilkår.
- For virksomheden en højesteretsdom i 2024, der fastslog en overtrædelse af ligebehandlingsloven og tilkendte godtgørelse.

Mulige underliggende årsager:

- Fravær af ligestillingsvurdering forud for ændringer i HR-politikker.
- Manglende erkendelse af, at "neutrale" ændringer kan ramme beskyttede grupper skævt.
- Manglende interne værn, der beskytter gravide medarbejdere mod forringelser af vilkårene.

2.3 Strukturelt løngab i det offentlige sundhedsvæsen (sag 3)

Sag 3 handler om mangeårige lønskævheder i det danske offentlige lønsystem, som især rammer sygeplejersker og andre kvindedominerede fag. Rødderne findes i tjenestemandsreformen af 1969, som fastlagde lønniveauer, der systematisk placerede kvindedominerede fag lavere end mandsdominerede fag med sammenlignelige uddannelseskrav.

Indikatorer på kønsulighed:

- Strukturel undervurdering af omsorgsfag domineret af kvinder (for eksempel sygeplejen).
- Lavere løn for job med tilsvarende kompleksitet og ansvar sammenlignet med mandsdominerede fag som politi eller tekniske roller.
- Fastholdelse af forældede lønhierarkier, selv om arbejdets karakter og krav har ændret sig.

Mulige konsekvenser:

- Vedvarende utilfredshed og protester blandt sygeplejersker, herunder store aktioner i 2021.
- Udfordringer med rekruttering og fastholdelse i det offentlige sundhedsvæsen.
- Forstærkning af samfundsnormer om, at kvinders arbejde er "mindre værd", med afledte konsekvenser for pension og livsindkomst.

Sagen viser, hvordan historiske rammer, der ikke reformeres, kan blive ved med at skabe kønsulighed gennem generationer, selv uden en udtrykkelig diskriminerende hensigt.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

## 2.4 Glasloftet i dansk virksomhedsledelse (sag 4)

Sag 4 bygger på analyser af Danmarks 100 største virksomheder (Børsen Top 100). Kvinder udgør omtrent en tredjedel af den samlede medarbejderstab i disse virksomheder, men kun omkring 5 procent af de administrerende direktører er kvinder, og mere end halvdelen af virksomhederne har direktioner uden kvinder. Danmark har i dag ingen bindende kønskvoter for bestyrelser; indsatsen hviler hovedsagelig på frivillige tiltag.

Indikatorer på kønsulighed:

- Et markant fald i kvinders repræsentation fra mellemlederniveau til direktions- og CEO-niveau.
- Ledelsespipelines formet af uformelle netværk, sponsorship og lukket successionsplanlægning.
- "Meritokratiske" fortællinger, der dækker over ubevidst bias og en præference for status quo.

Mulige konsekvenser:

- Begrænset adgang for kvinder til beslutningsmagt og indflydelse.
- Tabt lederpotentiale og mindre mangfoldighed i perspektiver i toppen.
- Risiko for omdømme og arbejdsgiverbrand for virksomheder, der opfattes som ikke-inkluderende.

Mulige underliggende årsager:

- Mandsdominerede netværk og uformelle udvælgelsesprocesser.
- Manglende gennemsigtige forfremmelseskriterier og målbare ligestillingsmål.
- Svage mekanismer til at holde bestyrelser og direktioner ansvarlige for mangfoldighed.

## 2.5 Transkønnede medarbejdere udsat for forkert kønsbetegnelse og eksklusion (sag 5)

Sag 5 bygger på nationale undersøgelsesresultater fra Ligebehandlingsnævnet og Institut for Menneskerettigheder om transpersoners oplevelser på arbejdspladsen. En stor del af de transkønnede medarbejdere rapporterede om forskelsbehandling, chikane og eksklusion på tværs af sektorer.

Indikatorer på kønsulighed:

- Vedvarende brug af forkert kønsbetegnelse (forkerte stedord eller navne) fra kolleger og ledere, også efter at medarbejderen tydeligt har oplyst sin identitet.
- HR- og IT-systemer, der ikke uden videre kan opdatere navne eller kønsmarkører, før en juridisk ændring er gennemført.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Restriktive eller ad hoc-beslutninger om adgang til toiletter og kønsopdelte faciliteter, hvor transpersoner undertiden må undgå de rum, der svarer til deres identitet, "for at undgå konflikt".
-

Mulige konsekvenser:

- Højt stressniveau, nedsat psykologisk tryghed og lavere jobtilfredshed.
- Tilbagetrækning fra samspillet i teamet, langsommere karriereudvikling eller tidlig opsigelse.
- Juridiske og omdømmemæssige risici for arbejdsgivere, der ikke overholder beskyttelsen mod forskelsbehandling.

Mulige underliggende årsager:

- Manglende udtrykkelige politikker om kønsidentitet og kønsudtryk.
- Begrænset viden om og uddannelse i transinklusion.
- Systemer og normer på arbejdspladsen bygget op omkring en stiv, binær forståelse af køn.

**3. Betydning for situationen i Danmark**

På tværs af alle fem danske sager tegner der sig flere tilbagevendende strukturelle mønstre:

1. HR- og lønpraksis uden gennemsigtighed
   - Skønsbaseret indplacering på løntrin og skjulte kriterier (sag 1).
   - Uigennemsigtige ændringer af politikker med ulige virkninger (sag 2).
   - Historiske lønrammer, som ikke er blevet vurderet for deres kønsmæssige konsekvenser (sag 3).
2. Gab mellem progressiv lovgivning og daglig praksis
   - Stærke juridiske rammer om ligestilling og ikke-forskelsbehandling, men vedvarende løngab, glaslofter og graviditetsdiskrimination viser svagheder i implementeringen (sag 1 til 4).
3. Dybt rodfæstede kønsnormer og stereotyper
   - Omsorgsfag undervurderet som "kvindearbejde" (sag 3).
   - Ledelse tænkes og belønnes i mandligt kodede former (sag 4).
   - Graviditet opfattet som en omkostning eller en ulejlighed (sag 2).
4. Begrænset opmærksomhed på interseksionelle og LGBTQ+-forhold
   - Transmedarbejdere møder forskelsbehandling og eksklusion, som almindelige ligestillingspolitikker ikke i tilstrækkelig grad adresserer (sag 5).
5. Reaktive frem for forebyggende tilgange
   - Problemerne håndteres ofte først, når fagforeninger, domstole eller ligestillingsorganer griber ind, i stedet for gennem proaktiv monitorering og reform (sag 1 til 3 og 5).

Ud fra disse sager kan situationen i Danmark karakteriseres således:



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Danmarks omdømme som et ligestillet land eksisterer side om side med betydelige huller i ligestillingen på arbejdspladserne.
- Kvinder møder fortsat lønulighed, både inden for samme job og gennem strukturel undervurdering af kvindedominerede fag.
- Gravide medarbejdere er fortsat sårbare over for indirekte forskelsbehandling, når HR-politikker ændres uden ordentlige værn.
- Glasloftet i erhvervslivets ledelse er udtalt, med meget få kvinder i direktions- og CEO-stillinger.
- Transmedarbejdere oplever forkert kønsbetegnelse, eksklusion og manglende anerkendelse, hvilket understreger behovet for at udvide ligestillingsarbejdet ud over det binære kønsbegreb.

Sagerne viser, at juridiske rammer ikke er nok i sig selv. Uden gennemsigtige systemer, kønssensitivt politikdesign og inkluderende kulturer forbliver uligheder indlejret i organisationernes daglige praksis.

**4. Konklusion**

De danske eksempler på dårlig praksis viser, at kønsulighed på arbejdspladsen ikke er et problem, der er "løst", heller ikke i et land med stærk juridisk beskyttelse og et progressivt image. Kvinder kan stadig få lavere løn for lige arbejde, miste goder efter at have oplyst om graviditet eller arbejde i fag, hvis værdi strukturelt undervurderes. De mangler også i vid udstrækning i de øverste poster i erhvervslivet. Samtidig møder transmedarbejdere forkert kønsbetegnelse og eksklusion i systemer, der ikke er indrettet efter deres virkelighed.

For UnlockEquality understreger de danske erfaringer, at reel ligestilling kræver gennemsigtige systemer, forebyggende politikdesign, inkluderende kulturer og ansvarlighed. Kun når disse elementer er på plads, kan enhver medarbejder, uanset køn, graviditet eller kønsidentitet, deltage fuldt, trygt og retfærdigt på danske arbejdspladser.

# RAPPORTENS HOVEDPUNKTER

På tværs af alle fem partnerlande (Malta, Nederlandene, Letland, Kroatien og Danmark) viser den indsamlede dårlige praksis gennemgående mønstre af kønsulighed, trods nationale forskelle. Mønstrene berører flere dimensioner af arbejdslivet: løn, muligheder, tryghed, reproduktive rettigheder og inklusion af LGBTQ+-medarbejdere.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

Centrale fund på tværs af landene

1. Vedvarende kønsbestemt lønulighed
Kvinder aflønnes lavere end mænd i identiske stillinger (Malta, Nederlandene, Danmark).
Strukturel undervurdering af kvindedominerede fag (Danmark, Kroatien).
Manglende løngennemsigtighed og inkonsekvente procedurer for lønfastsættelse er et fælles problem i alle lande.

2. Forskelsbehandling på grund af graviditet, barsel og forældreskab
Kontrakter ikke forlænget eller forringet efter meddelelse om graviditet (Malta, Nederlandene).
Ændringer af politikker brugt indirekte til at stille gravide medarbejdere dårligere (Danmark).
Afbrydelser af internationale opgaver eller karriereforløb på grund af graviditet (Letland).
Forskelsbehandling knyttet til fertilitetsbehandling og negative antagelser om reproduktive valg (Kroatien).

3. Barrierer for forfremmelse og ledelse
Kvinder er underrepræsenterede i ledende stillinger, især inden for STEM, politi og erhvervsledelse (Nederlandene, Letland, Kroatien, Danmark).
Uformelle netværk og subjektive beslutninger fastholder mandlig dominans.
Manglende gennemsigtige forfremmelseskriterier i de fleste lande.

4. Chikane, magtmisbrug & utrygge kulturer
Seksuel chikane og intimidering er udbredt rapporteret på hospitaler, universiteter og arbejdspladser (Malta, Kroatien, Danmark).
Aggressiv verbal adfærd og ydmygelse tolereres i hierarkiske miljøer (Letland).
Anmeldelsessystemer er ofte svage, langsomme eller upålidelige.

5. Stereotyper og ulige opgavefordeling
Kvinders faglighed drages oftere i tvivl (Letland).
Kvinder får understøttende opgaver, mens mænd får de synlige opgaver.
"Kundepræferencer" brugt til at retfærdiggøre diskriminerende opgavefordeling (Letland).

6. Mangler i inklusionen af LGBTQ+ og transpersoner
Forkert kønsbetegnelse, udelukkelse fra faciliteter, manglende politikker for kønsskifte (Malta, Danmark, Nederlandene).
HR-systemer, der ikke kan tilpasses kønsdiverse medarbejderes behov.
Meget begrænset oplysning og uddannelse af medarbejdere og ledere.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

# Konklusion

På tværs af alle lande er kønsulighed systemisk, normaliseret og ofte skjult i hverdagens praksis snarere end i åbenlys forskelsbehandling. Rapporterne viser, at juridiske rammer alene ikke sikrer ligestilling. Ulighed trives, hvor:

- politikker er uklare eller ikke håndhæves,
- HR-systemer mangler gennemsigtighed,
- arbejdspladskulturer tillader bias eller chikane, og
- sårbare grupper (gravide medarbejdere, LGBTQ+-ansatte) mangler beskyttelse.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

Disse fund danner fundamentet for den praktiske tjekliste, som partnerskabet er i gang med at udvikle.

**VEJLEDNING: CENTRALE OMRÅDER, SOM PARTNERSKABET BØR FOKUSERE PÅ I UDVIKLINGEN AF DEN PRAKTISKE TJEKLISTE**

På baggrund af rapportens tværnationale resultater bør partnerskabet fokusere på fem overordnede områder. Områderne rummer de mest gennemgående risici og vil sikre, at tjeklisten bliver praktisk, relevant og anvendelig på tværs af nationale sammenhænge.

1. ORGANISATORISKE POLITIKKER & STRUKTURELLE VÆRN

Tjeklisten skal hjælpe brugerne med at identificere, hvor politikker er:
fraværende,
uklare,
ikke implementeret, eller
ikke fulgt op.

Centrale områder, der bør indgå:

- Eksistensen af politikker om ligestilling og mod forskelsbehandling
- Skriftlige procedurer for klager og anmeldelser
- Klare regler om graviditet, forældreorlov og reproduktive rettigheder
- Politikker mod chikane og udpegede uafhængige kontaktpersoner
- Politikker for LGBTQ+-inklusion og kønsidentitet
- Gennemsigtighed i lønstrukturer og forfremmelseskriterier

Dette afspejler de systemiske huller, der er identificeret i Malta, Letland, Kroatien, Danmark og Nederlandene.

2. HVERDAGSADFÆRD & RELATIONER MELLEM MENNESKER

Ulighed reproduceres ofte gennem stille hverdagshandlinger snarere end gennem åbenlys forskelsbehandling.
Tjeklisten bør hjælpe med at opdage:

- Mikroaggressioner og subtil udelukkelse
- Afbrydelser eller dominans på møder
- Kvinders idéer afvist, medmindre de gentages af mænd
- Ulige fordeling af taletid, anerkendelse og synlighed
- Aggressiv adfærd tolereret fra ledende mænd, men ikke fra andre
- "Murværk om moderskabet", altså stereotyper der rammer mødre, som vender tilbage

Disse mønstre blev konsekvent fundet i Letland, Malta og Kroatien.

3. HR-PRAKSIS: LØN, REKRUTTERING, OPGAVEFORDELING, FORFREMMELSE

En stærk tjekliste skal gøre det muligt at undersøge, om HR-systemerne skaber eller forstærker kønsulighed.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

Områder, der bør indgå i tjeklisten:

- Løngennemsigtighed og konsistens
- Objektive kriterier for rekruttering og forfremmelse
- Monitorering af indplacering på løntrin (NL, DK, MT)
- Fair fordeling af opgaver
- Adgang til lederopgaver og faglig udvikling
- Brug af data til at opdage kønnede mønstre

Dette afspejler især resultaterne fra Nederlandene, Danmark og Letland.

4. GRAVIDITET, BARSEL & FORÆLDRESKAB

Alle lande rapporterede forskelsbehandling knyttet til graviditet eller familieforpligtelser.

Tjeklisten skal indeholde indikatorer for:

- Pludselige ændringer af politikker efter meddelelse om graviditet (Danmark)
- Manglende forlængelse af kontrakter eller fjernelse fra projekter (Malta, Nederlandene)
- Urimelig behandling ved tilbagevenden fra barselsorlov (Letland)
- Sanktioner i forbindelse med fertilitetsbehandling (Kroatien)
- Manglende planer for genindslusning

Tjeklisten skal hjælpe brugerne med hurtigt at genkende graviditetsrelateret forskelsbehandling, herunder de indirekte former.

5. INKLUSION AF LGBTQ+ OG KØNSDIVERSE MEDARBEJDERE

I lyset af de tilbagevendende problemer i Malta, Danmark og Nederlandene skal dette være en selvstændig del af tjeklisten.

Tjeklisten skal omfatte:

- Korrekt brug af stedord og navne
- Adgang til passende faciliteter
- Politikker for støtte under kønsskifte
- Inklusion af ikke-binære
- Mulighed for at opdatere oplysninger i HR-systemer
- Kulturel uddannelse og oplysning
- Klager håndteret nænsomt og uden forsinkelse

Dette område er afgørende for, at tjeklisten understøtter alle medarbejdere.

**VEJLEDNING TIL PARTNERSKABET**

Den endelige tjekliste skal være:

- Praktisk - Let at bruge for ikke-eksperter. Konkrete spørgsmål, der afdækker skjult ulighed.

- Observerbar - Fokus på adfærd, politikker og procedurer, der kan ses eller efterprøves, ikke på abstrakt teori.

- Anvendelig på arbejdspladser & i uddannelsesmiljøer - Undervisere, ungdomsarbejdere, HR-medarbejdere, ledere, studerende og ansatte skal alle kunne bruge den.



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

- Forebyggende - Hjælper med at opdage problemer, før de udvikler sig til chikane eller retssager.
- Handlingsorienteret - Hvert afsnit bør indeholde:
hvad man skal se efter,
hvorfor det betyder noget, og
hvilken handling man skal tage.
- I tråd med projektets mål - Understøtter oplysning, handlekraft, kompetenceopbygning og integration af ligestillingsprincipper i den daglige praksis.

# Bilag – Informationskilder



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

| Land | Sag | Link til casestudie |
|---|---|---|
| Malta | Sag 1 | https://timesofmalta.com/article/tribunal-takes-four-years-to-decide-it-had-no-jurisdiction-in-pregnant.510996 |
| Malta | Sag 2 | https://newsbook.com.mt/en/former-mater-dei-chief-nurse-jailed-over-years-of-sexual-abuse-of-subordinate/ |
| Malta | Sag 3 | https://fifpro.org/en/supporting-players/conditions-of-employment/employment-status/improved-working-conditions-for-maltese-national-women-s-team-players |
| Malta | Sag 4 | https://ncpe.gov.mt/wp-content/uploads/2023/06/Efforts_to_combat_pregnancy_discrimination.pdf |
| Malta | Sag 5 | https://timesofmalta.com/article/trans-woman-alleges-workplace-discrimination-this-makes-sad-mad.1118866 |
| Nederlandene | Sag 1 | https://www.rtl.nl/nieuws/economie/artikel/5480518/de-loonkloof-bestaat-nog-steeds |
| Nederlandene | Sag 2 | https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/316909893/Master_Thesis_Lonneke_Lardinois.pdf |
| Nederlandene | Sag 3 | https://nltimes.nl/2023/09/23/reports-sexual-harassment-racism-bullying-dutch-companies-study |
| Nederlandene | Sag 4 | https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=153091 |
| Nederlandene | Sag 5 | https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2023/01/Inclusion4All-National-report-Netherlands_EN-Transgender-Netwerk.pdf |
| Danmark | Sag 1 | https://fagbladet3f.dk/kvindernes-sidste-arbejdsdag-mange-i-min-branche-mener-at-kvinder-ikke-skal-have-det-samme-i-loen-som-maendene/#:~:text=I%202024%20n%C3%A5ede%20en%20historisk,p%C3%A5%20virksomheden%20Novozymes%2C%20sin%20afslutning |
| Danmark | Sag 2 | https://www.domstol.dk/hoejesteret/aktuelt/2024/1/loenmodtager-havde-krav-paa-godtgoerelse/#:~:text=A%20var%20ansat%20som%20ufagl%C3%A6rt,ret%20til%20l%C3%B8n%20under%20barsel |
| Danmark | Sag 3 | https://nordics.info/show/artikel/unequal-pay-in-denmark-an-outdated-laws-far-reaching-consequences#:~:text=Danish%20nurses%20still%20receive%2010,also%20received%20the%20requisite%2050%2C000 |
| Danmark | Sag 4 | https://www.danskindustri.dk/om-di/kontakt-os/presse/arkiv/pressemeddelelser/2024/11/di-direktor-dybt-bekymrende-at- |



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

| Land | Sag | Link til casestudie |
|---|---|---|
| | | nasten-halvdelen-af-de-danske-virksomheder-ikke-har-kvinder-i-bestyrelserne/#:~:text=,direkt%C3%B8r%2C%20der%20peger%20p%C3%A5%20l%C3%B8sninger |
| Danmark | Sag 5 | https://lgbt.dk/ny-rapport-81-af-lgbt-personer-har-oplevet-eller-overvaeret-diskrimination-paa-arbejdspladsen-inden-for-de-sidste-to-aar/#:~:text=Data%20fra%20unders%C3%B8gelsen%20understreger%2C%20at,har%20oplevet%20eller%20overv%C3%A6ret%20episodenhttps://dm.dk/akademikerbladet/aktuelt/2025/september/lgbtplus-personer-oplever-diskrimination-paa-arbejdspladsen-kalder-paa-handling/#:~:text=Som%20transmand%20har%20han%20p%C3%A5,kommentarer%20kan%20fylde%20i%20arbejdslivet |
| Kroatien | Sag 1 | https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-207633 |
| Kroatien | Sag 2 | https://www.prs.hr/cms/post/1302 |
| Kroatien | Sag 3 | https://www.prs.hr/cms/post/1178 |
| Kroatien | Sag 4 | https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20unija/Razlike%20u%20placama%20Hrvatska.pdf |
| Kroatien | Sag 5 | https://www.prs.hr/cms/post/1139https://www.index.hr/vijesti/clanak/sveuciliste-u-zagrebu-i-slucajevi-seksualnog-uznemiravanja/2331044.aspx |
| Letland | Sag 3 | https://www.la.lv/nekadas-atlaides-nebus-viss-notiks-ka-parasti-arlietu-ministrijas-darbiniece-parliecinata-ka-darba-vieta-piedzivojusi-diskriminaciju-dzimuma-delhttps://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/18.06.2025-diplomate-rimsa-pirmaja-instance-uzvarejusi-am-lieta-par-diskriminaciju-dzimuma-del.a603770/ |
| Letland | Sag 4 | https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/01/atzinums-parbaudes-lieta-nr-2024-67-26ab.pdf |



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union