

FOREBYGGING OG BEKJEMPELSE AV KJØNNSDISKRIMINERING



**Rekommandasjon
CM/Rec(2019)1**

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

FOREBYGGING OG BEKJEMPELSE AV KJØNNSDISKRIMINERING

Rekommandasjon CM/Rec(2019)1
vedtatt av Europarådets
ministerkomité
27. mars 2019

Fransk utgave:

Prévention et lutte contre le sexisme

Det er ikke tillatt å gjengi noen del av teksten i denne publikasjonen med mindre full tittel og kilde, dvs.

Europarådet, oppgis. Skal teksten brukes for kommersielle formål eller oversettes til et av Europarådets ikke-offisielle språk, bes henvendelse rettes til publishing@coe.int.

Omslag og layout: Documents and Publications Production Department (SPDP), Europarådet

© Europarådet, april 2019
Trykt hos Europarådet

Innhold

Rekommandasjon CM/REC(2019)1	5
Vedlegg til Rekommandasjon CM/Rec(2019) 1	10

Rekommandasjon CM/Rec(2019)¹

(vedtatt av Ministerkomiteen 27. mars 2019 på det 1342. møtet for ministrenes stedfortredere)

Ministerkomiteen,

som minner om at likestilling mellom kjønnene er avgjørende for å beskytte menneskerettighetene, for at demokratiet skal fungere, for godt styresett, god rettsikkerhet og fremme av velferd for alle, at likestilling innebærer like rettigheter for kvinner og menn, jenter og gutter, samt samme synlighet, selvstendighet, ansvar og deltakelse i alle deler av offentlig og privat liv, og at det innebærer lik tilgang til og fordeling av ressurser mellom kvinner og menn, som fastsatt i Europarådets strategi for likestilling mellom kjønnene 2018–2023,

som minner om at diskriminering på grunnlag av kjønn og/eller kjønnsidentitet er et brudd på menneskerettighetene og hindrer utøvelsen av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, som anerkjent av FNs Kvinnediskrimineringskomité (CEDAW) i dens generelle anbefaling nr. 28 om konvensjonspartenes viktigste forpliktelser etter artikkel 2 i Konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner,

som minner om at kjønnsdiskriminering er et uttrykk for historisk ujevne maktforhold mellom kvinner og menn som fører til forskjellsbehandling og gjør det vanskeligere for kvinner å utnytte sine muligheter i samfunnet til fulle, som merker seg at kjønnsdiskriminering er utbredt og framtreddende i alle

¹ Da denne rekommandasjon ble vedtatt, meddelte representanten for Den russiske føderasjon at dennes regjering tok forbehold i henhold til artikkel 10 nr. 2 bokstav c) i forretningsordenen for møtene for ministrenes stedfortredere med hensyn til rekommandasjonen, særlig tredje ledd i fortalen, og avviser bruken av begrepet “kjønnsidentitet”, da russisk lovgivning ikke inneholder begrepet “kjønnsidentitet” og fordi det ikke finnes noen allment akseptert definisjon av begrepet “kjønnsidentitet” på internasjonalt plan. Videre anser Den russiske føderasjon at intersex- og transpersoner ikke omfattes av rekommandasjonens virkeområde.

sektorer og alle samfunn,

som bekrefter at kjønnsdiskriminering forsterkes av kjønnsstereotyper som berører kvinner og menn, jenter og gutter og motvirker oppnåelsen av likestilling mellom kjønnene og inkluderende samfunn,

som merker seg at kjønnsdiskriminering utgjør en barriere for myndiggjøring av kvinner og jenter, som påvirkes i uforholdsmessig grad av kjønnsdiskriminerende atferd, og videre at kjønnsstereotyper og nedarvede fordommer former menn og gutters normer, atferd og forventninger og derfor leder til kjønnsdiskriminerende handlinger,

som bekymrer seg for at kjønnsdiskriminering er forbundet med vold mot kvinner og jenter, ved at kjønnsdiskriminerende handlinger "i hverdagen" er del av et kontinuum av vold som skaper et klima preget av trusler, frykt, forskjellsbehandling, utestengelse og utrygghet som begrenser muligheter og frihet,

som merker seg at kvinner og jenter kan være gjenstand for multipl diskriminering og interseksjonalitet og kan bli stilt overfor kjønnsdiskriminering i kombinasjon med andre normer eller atferdstyper som er diskriminerende, hatefulle eller skadelige,

som er klar over at kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd begås på individuelt, institusjonelt og strukturelt nivå og oppleves med skadelig virkning på alle tre nivåer, og at tiltak for å forebygge og bekjempe kjønnsdiskriminering derfor bør iverksettes på alle nivåer,

som minner om FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner fra 1979 (CEDAW), som krever at konvensjonspartene treffer alle egnede tiltak "for å endre menns og kvinners sosiale og kulturelle atferdsmønstre med sikte på å avskaffe fordommer og skikk og bruk og all annen praksis som bygger på forestillingen om at det ene kjønn er mer eller mindre verd enn det andre, eller på stereotype roller for menn og kvinner",

som tar hensyn til målene fastsatt i Beijing-erklæringen og -handlingsplattformen som ble vedtatt på den fjerde FN-konferansen om kvinner (1995), og særlig rapporten fra den regionale oppfølgingskonferansen for Europa 20 år etter Beijing-konferansen (Report of the Beijing+20 Regional Review Meeting for Europe), som ble arrangert av De forente nasjoners økonomiske kommisjon for Europa i 2014, der det ble slått fast at "diskriminerende stereotyper er fortsatt utbredt og påvirker kvinners utdanning og deltakelse i økonomien og det offentlige liv",

som tar hensyn til FNs 2030-agenda for bærekraftig utvikling, herunder bærekraftsmål 5 (“Oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling”), bærekraftsmål 16 (“Fremme fredelige og inkluderende samfunn med sikte på bærekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle og bygge velfungerende, ansvarlige og inkluderende institusjoner på alle nivåer”) og bærekraftsmål 4 (“Sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle”), som får universell anvendelse,

som tar hensyn til FNs konvensjon om barnets rettigheter (1989) og dens forbud mot diskriminering basert på barnets, dets foreldres eller verges kjønn,

som minner om Konvensjonen om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (ETS nr. 5) og dens forbud mot diskriminering med hensyn til utøvelsen av menneskerettighetene,

som minner om at å bekjempe kjønnsstereotyper og kjønnsdiskriminering og sikre at et likestillingsperspektiv blir integrert i all politikk og alle tiltak, er prioriterte mål i dokumenter og anbefalinger knyttet til Europarådets strategi for likestilling mellom kjønnene,

som minner om at Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (CETS 210, Istanbul-konvensjonen) krever at partene skal “treffe dei tiltaka som er nødvendige for å fremje endringar i dei sosiale og kulturelle åtferdsmønstra til kvinner og menn med sikte på å utrydje fordommar, skikkar, tradisjonar og all annan praksis som byggjer på ei førestilling om at kvinner er underlegne eller på stereotype manns- og kvinneroller”, og at Istanbul-konvensjonen også krever at partene skal kriminalisere forfølgning (stalking) for å sikre at seksuell trakassering blir gjenstand for strafferettslige eller andre rettslige sanksjoner,

som tar hensyn til Den europeiske sosialpakt (ETS nr. 35, ETS nr. 163 [revidert]) og dens bestemmelser om like muligheter, likebehandling og retten til verdighet i arbeidet,

som minner om at Den europeiske menneskerettighetsdomstol i sin rettspraksis har bekreftet at fremme av likestilling mellom kjønnene i dag er et overordnet mål i Europarådets medlemsstater, og at henvisninger til tradisjoner, generelle antakelser eller rådende sosiale holdninger ikke er tilstrekkelig til å rettferdiggjøre forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. Domstolen har videre lagt til grunn at kjønnsstereotyper, som oppfatningen om at kvinnens rolle primært er å ha omsorg for barn, mens mannens rolle primært er å forsørge familien, ikke i seg selv kan rettferdiggjøre en forskjellsbehandling,

som minner om følgende rekommandasjoner fra Ministerkomiteen til medlemsstatene: [CM/Rec\(2007\)13](#) om integrering av kjønnsaspektet i utdanning, [CM/Rec\(2007\)17](#) om likestillingsstandarder og -ordninger, [CM/Rec\(2013\)1](#) om likestilling og media og [CM/Rec\(2017\)9](#) om likestilling i den audiovisuelle sektor,

som viser til generell anbefaling nr. 15 om bekjempelse av hatytringer vedtatt av Europarådets kommisjon mot rasisme og intoleranse (ECRI) i desember 2015, som omfatter kjønnsdiskriminerende hatytringer,

som tar hensyn til Europarådets strategi for barnets rettigheter (2016–2021), som understreker behovet for å bekjempe diskriminering og vold, særlig seksuell vold, og behovet for å fremme likebehandling av jenter og gutter, blant annet ved å fortsette å ta tak i stereotyper, kjønnsdiskriminering og overseksualisering, særlig innen media og utdanning,

som tar hensyn til Europarådets strategi for styring av internett (2016–2019) og dens oppfordring til å iverksette overvåkingstiltak for å beskytte alle, og særlig kvinner og barn, mot trakassering på internett, herunder nettsalking, kjønnsdiskriminering og trusler om seksuell vold,

som minner om Europarådets parlamentarikerforsamlings resolusjon 2119 (2016), 2144 (2017) og 2177 (2017) om henholdsvis bekjempelse av overseksualisering av barn, bekjempelse av diskriminering og hat på internett og bekjempelse av seksuell vold og trakassering av kvinner i det offentlige rom,

som støtter seg på resultatene av gjennomføringen av ovennevnte instrumenter og dokumenter på internasjonalt, nasjonalt, regionalt og lokalt nivå, herunder framskritt og utfordringer,

som er oppmerksom på at det, til tross for at det foreligger standarder på internasjonalt, nasjonalt og regionalt nivå som garanterer prinsippet om likestilling mellom kjønnene, fremdeles finnes et sprik mellom standard og praksis og mellom de jure og de facto likestilling,

som erkjenner at forekomsten av ulike former for kjønnsdiskriminering er nært forbundet med de vedvarende vanskelighetene med å oppnå likestilling mellom kjønnene, og som ønsker å takle kjønnsdiskriminering som en kritisk årsak til og konsekvens av manglende likestilling mellom kjønnene,

som merker seg at det mangler en internasjonalt omforent definisjon av “kjønnsdiskriminering” og et eget juridisk instrument for å ta tak i det,

som har som ambisjon å oppnå et Europa som er fritt for kjønnsdiskriminering og alle dens uttrykksformer,

anbefaler at regjeringene i medlemsstatene, med henvisning til Europarådets vedtekter artikkel 15 bokstav b):

1. iverksetter tiltak for å forebygge og bekjempe kjønnsdiskriminering og alle dens uttrykksformer i den offentlige og private sfære, og oppfordrer relevante interessenter til å gjennomføre hensiktsmessige lover, retningslinjer og programmer ved å støtte seg på definisjonen og retningslinjene som er vedlagt denne rekommandasjon,
2. overvåker framdriften i gjennomføringen av denne rekommandasjon og informerer Europarådets kompetente styringskomiteer om tiltakene som er iverksatt, og framskrittene som er gjort på dette felt,
3. sikrer at denne rekommandasjon, med vedlegg, blir oversatt og formidlet (i tilgjengelige formater) til relevante myndigheter og interessenter.

Vedlegg til rekommandasjon [CM/Rec\(2019\)1](#)

Retningslinjer for forebygging og bekjempelse av kjønnsdiskriminering: Gjennomføringstiltak

Definisjon

Med “kjønnsdiskriminering” menes i denne rekommandasjon:

Enhver handling, gest, visuell framstilling, muntlig eller skriftlig ytring, praksis eller atferd som er basert på forestillingen om at en person eller en gruppe av personer er mindre verdt på grunn av deres kjønn, og som forekommer i den offentlige eller private sfære, på eller utenfor internett, med det formål eller den virkning å:

- i. krenke en persons eller en gruppes naturlige verdighet eller rettigheter, eller
- ii. påføre en person eller en gruppe av personer fysisk, seksuell, psykisk eller sosioøkonomisk skade eller lidelse, eller
- iii. skape et truende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller ubehagelig klima, eller
- iv. utgjøre en barriere for en persons eller en gruppes autonomi og fulle utøvelse av menneskerettigheter, eller
- v. opprettholde og styrke kjønnsstereotyper.²

Kontekst

Behovet for å ta tak i kjønnsdiskriminering, kjønnsdiskriminerende normer og atferd og kjønnsdiskriminerende ytringer er underforstått i en rekke internasjonale og regionale instrumenter. Både Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (CETS 210, Istanbul-konvensjonen) og FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (CEDAW) anerkjenner at kjønnsstereotyper, manglende likestilling mellom kjønnene, kjønnsdiskriminering og vold mot kvinner og jenter utgjør et kontinuum.

² “Kjønnsstereotyper er forutinntatte sosiale og kulturelle mønstre eller forestillinger som gjør at kvinner og menn tildeles egenskaper og roller som er bestemt og begrenset av deres kjønn. Kjønnsstereotyper utgjør en alvorlig hindring for oppnåelsen av reell likestilling mellom kjønnene og bidrar til diskriminering på grunnlag av kjønn. Slike stereotyper kan legge begrensninger på jenters, gutters, kvinners og menns utvikling av naturlige talenter og evner, deres utdannings- og yrkesmessige preferanser og erfaringer samt deres generelle muligheter i livet.” (Europarådets strategi for likestilling mellom kjønnene 2018–2023, strategisk mål 1)

Kjønnsdiskriminerende handlinger “i hverdagen”, i form av tilsynelatende uvesentlig eller bagatellmessig kjønnsdiskriminerende oppførsel, kommentarer og vitser, befinner seg dermed i den ene enden av dette kontinuum. Disse handlingene er imidlertid ofte ydmykende og bidrar til et sosialt klima der kvinner blir fornedret, får selvtiliten sin svekket og aktivitetene og valgmulighetene sine begrenset, herunder i arbeidet, i den private og offentlige sfære og på internett. Kjønnsdiskriminerende atferd, og særlig kjønnsdiskriminerende hatytringer, kan utvikle seg til eller oppmuntre til utilslørt aggressive eller truende handlinger, herunder seksuelt misbruk eller vold, voldtekt eller potensielt dødelige handlinger. Andre konsekvenser kan være tap av ressurser, selvskading eller selvmord. Å ta tak i kjønnsdiskriminering er således en del av statenes uttrykkelige forpliktelse til å sikre menneskerettigheter og likestilling mellom kjønnene og forebygge vold mot kvinner og jenter i samsvar med internasjonal menneskerettighetslovgivning og, for konvensjonspartene, Istanbul-konvensjonen.

Kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd resulterer i fysisk, seksuell, psykisk eller sosioøkonomiske skade og påvirker ulike deler av befolkningen på forskjellige måter. Kvinner og jenter påvirkes i uforholdsmessig grad av slik atferd. Kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd utgjør en barriere for kvinners og jenters selvstendighet og utnyttelse av sine muligheter. Avskaffelse av kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd vil være til beste for alle: kvinner, jenter, menn og gutter.

Kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd forekommer innen alle typer av menneskelig aktivitet, inkludert i cyberspace (internett og sosiale medier). Slik diskriminering eller atferd kan oppleves individuelt eller kollektivt av en person eller en gruppe av personer, selv om den verken er rettet direkte mot personen eller gruppen, for eksempel gjennom kjønnsdiskriminerende reklame eller opphenging av bilder av nakne kvinner på arbeidsplassen. De tre nivåene kjønnsdiskriminering finner sted og oppleves på, er: det individuelle, det institusjonelle (for eksempel familie-, arbeids- eller utdanningsmiljøer) og det strukturelle (for eksempel gjennom manglende likestilling mellom kjønnene i samfunnet, sosiale normer og sosial atferd). Kjønnsdiskriminering virker kneblende når personer og grupper lar være å rapportere eller klage på kjønnsdiskriminerende atferd av frykt for å ikke bli tatt på alvor eller for å bli ekskludert eller til og med holdt ansvarlig.

Selv om kjønnsdiskriminering ikke har sine røtter i teknologi, men i en

vedvarende mangel på likestilling mellom kjønnene, har internett skapt en ny dimensjon der kjønnsdiskriminering, og særlig kjønnsdiskriminerende hatytringer, kan komme til uttrykk og spres til et stort publikum. I tillegg har sosiale fenomener som #MeToo-kampanjen og de mange sakene og politiske tiltakene den har gitt opphav til i ulike deler av verden (fra 2017 og utover), herunder i medlemsstater i Europarådet, bidratt til å kaste lys over kjønnsdiskrimineringens allestedsnærvær og behovet for kraftigere bekjempelsestiltak.

Kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd har sine røtter i og bidrar til å forsterke kjønnsstereotypier. Den europeiske menneskerettighetsdomstol har fastslått at “problemet med stereotype oppfatninger av bestemte grupper i samfunnet er at de er til hinder for en individualisert vurdering av den enkeltes evner og behov”.³ Kjønnsstereotypier forsterker skjeve sosiale maktstrukturer og påvirker fordelingen av ressurser mellom menn og kvinner negativt. Det vedvarende lønnsgapet og pensjonsgapet i medlemsstatene er eksempler på dette. Kjønnsstereotypier er således sosiale forestillinger om hva som er “passende” roller for kvinner og menn, som defineres av kulturelle fordommer, skikker, tradisjoner og, i mange tilfeller, fortolkninger av religiøse forestillinger og praksiser. Kvinner som utfordrer eller avviker fra det som betraktes som deres “rette” plass i samfunnet, kan bli utsatt for kjønnsdiskriminering og misogyni, og menn som utfordrer dominerende oppfatninger av maskulinitet, kan bli utsatt for kjønnsdiskriminering.

Interseksjonalitet, situasjonsbetingede sårbarheter og skjerpene omstendigheter

Kvinner og menn kan bli utsatt for ulike former for kjønnsdiskriminering og diskriminering på flere grunnlag (interseksjonalitet), herunder men ikke begrenset til etnisk opprinnelse, minoritets- eller urfolkstilørighet, alder, religion, flyktning- eller migrantstatus, funksjonshemming, sivilstand, sosial bakgrunn, kjønnsidentitet, seksuell legning eller seksualitet. De kan befinne seg i mer sårbare situasjoner eller bli utsatt for ulike typer kjønnsdiskriminerende handlinger i ulike kontekster, for eksempel unge kvinner og kvinner som er aktive i mannsdominerte miljøer som handels- eller finansnæringen, det militære eller politikken. Kvinner i posisjoner som er forbundet med makt og autoritet, herunder offentlige personer, er også særlig utsatt for kjønnsdiskriminering ettersom de anses å ha avvekke fra sosiale

³ Den europeiske menneskerettighetsdomstols dom 25. juli 2017 i *Carvalho Pinto de Sousa Morais mot Portugal*, sak nr. 17484/15, avsnitt 46.

kjønnsnormer som ekskluderer kvinner fra offentlige rom eller maktposisjoner. Intersex- og transpersoner står også overfor ytterligere og/eller større utfordringer knyttet til kjønnsdiskriminering.

Visse omstendigheter kan bidra til å øke alvorligheten eller konsekvensene av den kjønnsdiskriminerende atferden eller påvirke offerets kapasitet til å reagere. Slike skjerpene omstendigheter foreligger når kjønnsdiskriminerende handlinger eller ytringer finner sted i et hierarki eller i et avhengighetsforhold, særlig på arbeidsplassen, i utdannings- eller helsemessig sammenheng, innenfor rammen av (offentlige) tjenester, eller i forretningsmessige forhold. Kjønnsdiskriminering er særlig ødeleggende når den utøves av en person i en posisjon som er forbundet med makt, autoritet eller innflytelse, for eksempel en politiker, en opinionsdanner eller en næringslivsleder. En annen skjerpene faktor er når rekkevidden til de kjønnsdiskriminerende ytringene er eller kan være stor, for eksempel som følge av måten de spres på, bruk av sosiale eller tradisjonelle medier og graden av repetisjon.

I. Generelle verktøy og tiltak for å bekjempe kjønnsdiskriminering

Tiltak for å forebygge og bekjempe kjønnsdiskriminering har som hovedformål å få i stand atferdsmessige og kulturelle endringer på individuelt, institusjonelt og strukturelt nivå.

Verktøy for forebygging og bekjempelse av kjønnsdiskriminering kan omfatte lover og forskrifter, forvaltningsmessige, budsjettmessige og regulatoriske instrumenter samt administrative, budsjettmessige og regulerende instrumenter, i tillegg til planer, retningslinjer og programmer. Statene bør velge de verktøy som er best tilpasset deres egen kontekst og målet for det enkelte tiltak. Det trengs ulike verktøy for å ta tak i ubevisste skjevheter, på den ene side, og bevisst kjønnsdiskriminerende atferd på den andre. Førstnevnte kan tas tak i gjennom bevisstgjøring, opplæring og utdanning, mens det trengs kraftigere tiltak for å få bukt med bevisst og gjenstridig kjønnsdiskriminerende atferd og kjønnsdiskriminerende hatytringer. Lovgivning som omhandler kjønnsdiskriminering, inkludert definisjoner, en brukerveiledning og informasjon om klage- og erstatningsordninger for ofre og risikoene og konsekvensene for gjerningspersoner er viktige alternativer som bør vurderes.⁴

⁴ For eksempel "Anti-Sexisme – Mode d'emploi", Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Belgia, tilgjengelig på fransk på http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/79%20-%20Anti-sexisme%20mode%20emploi_FR.pdf.

Statene bør dra veksler på eksisterende verktøy og sikre at disse gjennomføres på en effektiv måte, eller utarbeide nye verktøy som kan brukes til å forebygge og beskytte mot kjønnsdiskriminerende atferd der det er relevant, rettsforfølge og straffe gjerningspersoner og sørge for at ofrene får erstatning.

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere nedenstående tiltak for å understøtte gjennomføringen av denne rekommandasjon.

I.A. Lovgivning og politikk

I.A.1. Vurdere lovendringer som fordømmer kjønnsdiskriminering, og som definerer og kriminaliserer kjønnsdiskriminerende hatytringer.

I.A.2. Interseksjonelle faktorer, forskjeller kvinner imellom, situasjonsbetingede sårbarheter og skjerpene omstendigheter må anerkjennes og tas i betraktning når det skal utformes lovgivning og politikk for å bekjempe kjønnsdiskriminering.

I.A.3. Utvikle og investere i en helhetlig offentlig infrastruktur som kan fungere som plattform for styrking av kvinners selvstendighet og av likestilling mellom kjønnene, og utvikle en politisk ramme for avskaffelse av kjønnsdiskriminering og diskriminerende kjønnsstereotyper, med klart definerte mål, referansepunkter, tidslinjer, framdrifts- og resultatindikatorer og en overvåkings- og evalueringsordning som gjør det mulig å vurdere virkningen av tiltakene som er truffet.

I.A.4. Oppmuntre sivilsamfunnet, særlig frivillige kvinneorganisasjoner, religiøse ledere og andre lederskikkelser, yrkesorganisasjoner for advokater og dommere samt fagforeninger, til å delta i utformingen av politikk og juridiske rammer for bekjempelse av kjønnsdiskriminering, for å fremme samarbeid og sikre medvirkning fra disse aktørene i gjennomføringen av tiltakene.

I.A.5. Anerkjenn, oppmuntre til og på alle nivåer støtte arbeidet som gjøres av relevante organisasjoner i sivilsamfunnet, særlig frivillige kvinneorganisasjoner, som spiller en aktiv rolle når det gjelder å bekjempe kjønnsdiskriminering på alle områder (og særlig dem som er omhandlet i del III under) og etablere et effektivt samarbeid med disse organisasjonene.

I.A.6. Oppmuntre relevante offentlige organer og tjenester, for eksempel ombud, likestillingskommisjoner, lovgivende forsamlinger, nasjonale menneskerettighetsinstitusjoner, statlige selskaper og klageorganer, til å utarbeide og innføre atferdsregler eller retningslinjer om kjønnsdiskriminering, i samsvar med en helhetlig politikk for bekjempelse av kjønnsdiskriminering, og bidra med nødvendige ressurser i forbindelse med

slike aktiviteter.

I.A.7. Vurdere å opprette et likestillingsorgan eller en annen offisiell institusjon som har ansvar for å overvåke og evaluere politikk og tiltak for bekjempelse av kjønnsdiskriminering i det offentlige og private liv. Et slikt organ bør gis den myndighet og de ressurser som er nødvendig for å kunne utføre disse oppgavene.

I.A.8. Sikre egnede rettsmidler for ofre for kjønnsdiskriminerende atferd.

I.A.9. Etablere opplæringsprogrammer for dem som arbeider med ofre for kjønnsrelaterte og seksuelle forbrytelser og personer som har begått slike forbrytelser.

I.A.10. Vurdere å anvende ikke-strafferettslige sanksjoner, for eksempel å trekke tilbake økonomisk støtte og andre former for støtte til offentlige organer eller andre organisasjoner som unnlater å slå ned på kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd, og særlig kjønnsdiskriminerende hatytringer.

I.B. Bevisstgjøringstiltak

I.B.1. Oppmuntre offentlige personer, særlig politikere, religiøse ledere, næringslivsledere og andre lederskikkelser som er i en posisjon til å påvirke opinionen, til å reagere raskt på og fordømme kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd og bidra til å støtte opp om verdiene som er knyttet til likestilling mellom kjønnene.

I.B.2. Igangsette, støtte og finansiere forskning, herunder forskningssamarbeid på tvers av landegrensene, som gir systematiske data brutt ned etter kjønn og alder om forekomsten og negative konsekvenser av kjønnsdiskriminering og alle dens uttrykksformer, herunder data om kjønnsdiskriminering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, kjønnsdiskriminerende hatytringer, utsatte grupper, gjerningspersoner, spredningsmåte, medier og offentlige reaksjoner. Formidle slike data bredt og på jevnlig basis til relevante offentlige myndigheter, utdanningsinstitusjoner og allmennheten.

I.B.3. Sikre ressurser for å finansiere effektive kommunikasjons- og bevisstgjøringsskampanjer om sammenhengene mellom kjønnsdiskriminering og vold mot kvinner og jenter, og finansiere organisasjoner som støtter ofre.

I.B.4. Utforme, gjennomføre og fremme regelmessige nasjonale bevisstgjøringssinitiativer på alle nivåer og via ulike typer medier (for eksempel

utarbeide håndbøker, retningslinjer, videoer som gjøres tilgjengelig på internett og i tradisjonelle medier, innføre en nasjonal dag mot kjønnsdiskriminering, etablere museer som setter fokus på likestilling mellom kjønnene og kvinners rettigheter). Slike initiativer bør ta sikte på å øke bevisstheten og forståelsen i befolkningen generelt og hos foreldre spesielt om forskjellige former for kjønnsdiskriminering, herunder fenomener som “mansplaining”⁵, hvordan de kan forebygges og takles, og skadene de påfører enkeltpersoner og samfunnet, jenter og gutter inkludert.

I.B.5. Sørge for at det utformes og gjennomføres skreddersydd etterutdanning og opplæring for undervisere i alle sektorer og på alle nivåer, herunder ved utdanningsinstitusjoner, for personalansvarlige i offentlig og privat sektor og innen yrkesrettet utdanning (for eksempel institusjoner som tilbyr utdanning innen mediefag, militære fag, medisin, juss, regnskap eller bedriftsøkonomi) om likestilling mellom kjønnene, betydningen av kjønnsstereotyper, hvordan kjønnsdiskriminering, fordommer og skjevheter kan oppdages og håndteres, og hvordan stereotype oppfatninger kan utfordres.

I.B.6. Sørge for at lærebøker, læremateriell og undervisningsmetoder som brukes av/for elever i alle aldersgrupper og i alle former for utdanning og opplæring (allerede fra førskolealder), blir kontrollert for kjønnsdiskriminerende språk og illustrasjoner og kjønnsstereotyper og revidert slik at de aktivt fremmer likestilling mellom kjønnene.⁶

I.B.7. Fremme et likestillingsperspektiv og oppmuntre til kritisk tenkning for å motarbeide kjønnsdiskriminering i innhold, språk og illustrasjoner som brukes i leker, tegneserier, bøker, TV-programmer, videospill og andre spill, netttinnhold og filmer, herunder pornografi, som er med på å forme jenters og gutters atferd og identitet.

I.B.8. Fremme og gjennomføre regelmessige bevisstgjøringskampanjer om konstruering av femininiteter og maskuliniteter og hva det betyr å være en kvinne/jente og en mann/gutt i dagens samfunn, for eksempel gjennom

⁵ Mansplain (verb, brukt i dagligtale): (om en mann) å forklare noe til en kvinne på en måte som oppfattes som overlegen, nedlatende, skråsikker eller overforenklet, eller som legger til grunn at samtalepartneren ikke har noen kunnskaper om emnet.

⁶ CEDAW artikkel 10 bokstav c) krever “avskaffelse av en hvilken som helst stereotyp forestilling om menns og kvinners roller, på alle nivåer og i alle former for utdanning, (...) og især ved revisjon av lærebøker og undervisningsplaner og tillemning av undervisningsmetodene”.

media, gratis foredrag og diskusjoner.

I.B.9. Oppmuntre til samarbeid mellom fagfolk (for eksempel journalister, undervisere, politifolk) og sivilsamfunnsorganisasjoner for å identifisere og dele god praksis når det gjelder å forebygge og bekjempe kjønnsdiskriminering.

I.B.10. Etablere strukturer som er tilgjengelige for alle, særlig for unge, og som kan gi ekspertråd om hvordan kjønnsdiskriminering kan forebygges, bekjempes og takles.

II. Spesifikke verktøy og tiltak for å håndtere kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd på utvalgte områder

Enkelte områder er særlig utsatt når det gjelder kjønnsdiskriminerende handlinger og/eller bestemte former for kjønnsdiskriminerende atferd. Det er derfor svært viktig å iverksette målrettede tiltak for å forebygge og bekjempe kjønnsdiskriminering på disse områdene, i tillegg til de anbefalte tiltakene og verktøyene som er listet opp over, som gjelder generelt.

II.A. Språk og kommunikasjon

Språk og kommunikasjon er avgjørende aspekter når det gjelder likestilling mellom kjønnene, og “må ikke befeste den maskuline modellens hegemoni”.⁷ Ikke-stereotyp kommunikasjon er en god måte å opplyse, skape bevissthet og forebygge kjønnsdiskriminerende atferd på. Det handler om å eliminere kjønnsdiskriminerende uttrykk, bruke feminine og maskuline eller kjønnsnøytrale titler, bruke feminine og maskuline eller kjønnsnøytrale former når man henvender seg til en gruppe, variere måten kvinner og menn blir framstilt på, og sikre at begge blir framstilt på en likeverdig måte i visuelt og annet innhold.

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere følgende tiltak:

II.A.1. Stadfeste og gjennomføre relevante eksisterende rekommandasjoner fra Europarådets ministerkomité til medlemsstatene, herunder rekommandasjon nr. R (90) 4 om avskaffelse av kjønnsdiskriminering i språket, og rekommandasjon nr. CM/Rec(2007)17 om standarder og mekanismer for likestilling mellom kvinner og menn, som understreker at “medlemsstatenes tiltak må ta sikte på å fremme bruk av ikke-kjønnsdiskriminerende språk i alle

⁷ Ministerkomiteens rekommandasjon [Rec\(2003\)3](#) om balansert deltakelse av kvinner og menn i politisk og offentlig beslutningstaking, forklarende memorandum.

sektorer, og særlig i offentlig sektor”.

II.A.2. Foreta en systematisk gjennomgang av alle lover, forskrifter, retningslinjer osv. for å identifisere kjønnsdiskriminerende språk og anvendelse av kjønnsrelaterte antakelser og stereotyper, og erstatte disse med kjønns sensitiv terminologi. Et eksempel på god praksis er å utarbeide praktiske veiledninger for språk og kommunikasjon i dokumenter som utarbeides av den offentlige forvaltningen, som er ikke-kjønnsdiskriminerende og fri for kjønnsstereotyper.

II.B. Internett, sosiale medier og kjønnsdiskriminerende hatytringer på nett

Kjønnsdiskriminering på internett griper om seg i hele Europa. Kvinner berøres i uforholdsmessig grad, og unge kvinner og jenter, kvinnelige journalister, politikere, offentlige personer og forkjempere for kvinners menneskerettigheter er særlig utsatt. Negative kommentarer til synspunkter og meninger som uttrykkes, er ett aspekt ved kjønnsdiskriminering på internett. Mens angrep på menn oftere er basert på deres faglige synspunkter eller kompetanse, har kvinner høyere sannsynlighet for å bli utsatt for kjønnsdiskriminerende og seksualisert trakassering og ukvemsord som kan anta enda mer ekstreme former som følge av anonymiteten internett gir. Angrep på internett går ikke bare ut over kvinners verdighet, men kan også gjøre at kvinner vegrer seg for å gi uttrykk for synspunktene sine, også på arbeidsplassen, og resultere i at kvinner blir skjøvet ut av nettbaserte diskusjonsfora. Dette er med på å undergrave ytrings- og meningsfriheten i demokratiske samfunn, begrense yrkesmessige muligheter og styrke det kjønnsrelaterte demokratiunderskuddet. Et annet aspekt ved den digitale tidsalder er at det rettes et stadig skarpere søkelys mot kvinners kropp, ytringer og aktivisme. I tillegg er kjønnsdiskriminerende misbruk av sosiale medier – som publisering av intimt visuelt materiale uten de avbildedes samtykke – en form for vold som det er nødvendig å slå ned på.

Internett og sosiale medier er instrumenter for ytringsfrihet og fremme av likestilling mellom kjønnene, men de gir også gjerningspersoner en plattform der de kan uttrykke uakseptable tanker og framvise uakseptabel atferd. Mens det er anerkjent at rasistiske hatytringer strider mot europeiske og internasjonale menneskerettighetsstandarder, er det samme ikke alltid tilfellet for kjønnsdiskriminerende eller misogyne hatytringer, og dagens politikk og lovgivning på alle nivåer har ikke evnet å håndtere problemet på en tilfredsstillende måte. Derfor oppfordres statene til å ta ansvar for å bekjempe hatytringer og sikre at de samme reglene blir anvendt på kjønnsdiskriminerende hatytringer som dem som er utarbeidet for rasistiske hatytringer, hva bruk av strafferettslige sanksjoner angår.

I tillegg bringer kunstig intelligens med seg spesifikke utfordringer i tilknytning til likestilling mellom kjønnene og kjønnsstereotyper. Bruken av algoritmer kan videreføre og forsterke eksisterende kjønnsstereotyper og følgelig bidra til å sementere kjønnsdiskriminerende holdninger.

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere følgende tiltak:

II.B.1. Gjennomføre lovgivningsmessige tiltak som definerer og kriminaliserer kjønnsdiskriminerende hatytringer og får anvendelse på alle medier, samt rapporteringsprosedyrer og egnede sanksjoner. Alle medier, inkludert internettmedier og nye medier, bør dessuten oppmuntres til å få på plass mer proaktive prosedyrer for å oppdage og rapportere hatytringer.

II.B.2. Etablere og fremme programmer (herunder programvare) for barn, unge, foreldre og undervisere som kan brukes til å gi barn veiledning i mediebruk og nettvett, slik at de blir i stand til å bruke digitale medier på en tryggere og mer kritisk måte. Dette bør gjøres gjennom skolenes læreplaner og gjennom å utarbeide håndbøker og faktaark om hva som utgjør kjønnsdiskriminerende atferd, uønsket deling av materiale på internett og hensiktsmessige reaksjonsmåter, inkludert kjønns sensitiv informasjon om nettsikkerhet. Sikre bred spredning av slikt materiale.

II.B.3. Utarbeide informasjon og kampanjer for å skape bevissthet om kjønnsdiskriminerende misbruk av sosiale medier, trusler på internett og situasjoner barn og unge står overfor (for eksempel utpressing, anmodninger om betaling eller uønsket publisering av intime bilder), inkludert praktisk veiledning om hvordan man kan forebygge og håndtere slike situasjoner.

II.B.4. Gjennomføre kampanjer rettet mot allmennheten om farene, mulighetene, rettighetene og ansvaret som er forbundet med bruk av nye medier.

II.B.5. Opprette nettbaserte ressurser som kan gi ekspertråd om hvordan man kan håndtere kjønnsdiskriminering på internett, inkludert prosedyrer som gjør det mulig å raskt rapportere/fjerne skadelig eller uønsket materiale.

II.B.6. Gjennomføre regelmessige studier og samle inn data, brutt ned etter kjønn og alder, om kjønnsdiskriminering på internett og nettvold og dele resultatene der det er relevant.

II.B.7. Integre et likestillingsperspektiv i all politikk, alle programmer og all forskning som er knyttet til kunstig intelligens, for å unngå potensielle risikoer for at teknologien kan sementere kjønnsdiskriminering og kjønnsstereotyper,

og undersøke hvordan kunstig intelligens kan bidra til å redusere forskjellene mellom kjønnene og eliminere kjønnsdiskriminering. Dette omfatter tiltak for å øke kvinners og jenters deltakelse på informasjons- og teknologiområdet som studenter, fagfolk og beslutningstakere. Ved utvikling av datadrevne instrumenter og algoritmer bør det tas hensyn til kjønnsdynamikker. Det bør skapes større åpenhet rundt disse temaene og bevissthet om potensielle kjønnsrelaterte skjevheter i stordata, og det bør tilbys løsninger som gjør det mulig å klargjøre ansvar.

II.C. Medier, reklame og andre kommunikasjonsprodukter og -tjenester

Kjønnsdiskriminering i medier – digitale, trykte, visuelle og auditive – bidrar til å skape et miljø som tolererer og bagatelliserer kjønnsdiskriminering “i hverdagen”. Den kommer til uttrykk gjennom:

- seksuelle, seksualiserte og rasialiserende skildringer og objektivering av kvinner, menn, jenter og gutter, herunder i reklame, filmer, TV-programmer, videospill og pornografisk materiale,
- nedsettende eller bagatelliserende kommentering av kvinners utseende, påkledning og oppførsel snarere enn balansert og informert diskusjon om deres synspunkter og meninger,
- skildring og framvisning av kvinner og menn i stereotype roller i familien og samfunnet,
- reproduisering og sementering av kjønnsstereotyper med hensyn til ofre for kjønnsbasert vold,
- skjev representasjon og mangel på meningsfull deltakelse fra kvinner i ulike faglige og informative roller (eksperter, kommentatorer), særlig når det gjelder minoritetskvinner.⁸

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere følgende tiltak:

II.C.1. Innføre lovgivning som forbyr kjønnsdiskriminering i medier og reklame, og oppfordre til overvåking og håndheving av slike tiltak.

II.C.2. Arbeide for å inkludere kjønnsdiskriminerende uttrykk i ærekrenkelseslovgivning.

II.C.3. Oppfordre til og legge til rette for at informasjons- og kommunikasjonsteknologi-, medie- og reklamebransjen medvirker til å utforme, vedta og gjennomføre frivillige retningslinjer og ordninger for å

⁸ Se funnene og anbefalingene fra Europarådets konferanse Media and the Image of Women (Amsterdam, 4.–5. juli 2013). Se rapporten fra konferansen på <https://rm.coe.int/1680590fb8>.

eliminere kjønnsdiskriminerende hatytringer i sin bransje.

II.C.4. Understøtte rollen til organisasjoner som overvåker mediene og reklamebransjen for å bekjempe kjønnsdiskriminering.

II.C.5. Oppmuntre til etablering av en institusjon som har myndighet til å motta, analysere og behandle klager vedrørende kjønnsdiskriminering i medier og reklame og til å kreve at kjønnsdiskriminerende innhold eller reklame blir trukket tilbake eller endret.

II.C.6. Oppmuntre relevante organer, som likestillingskommisjoner eller nasjonale menneskerettighetsinstitusjoner, til å utarbeide utdannings- og opplæringsstrategier og verktøy for journalister og andre i medie- og kommunikasjonsbransjen om hvordan man kan kjenne igjen kjønnsdiskriminering, fremme positive og ikke-stereotype skildringer av kvinner og menn i medier og reklame og fremme kjønns sensitiv kommunikasjon. Det bør gis tilstrekkelig med ressurser til disse tilleggsaktivitetene.

II.C.7. Støtte forskning på utbredelsen og konsekvensene av kjønnsdiskriminerende skildringer av kvinner og jenter i media og i pornografisk materiale, i hvilken grad disse forsterker forskjellene mellom kjønnene og volden mot kvinner og jenter, og hvilken innvirkning de har på kvinners fysiske, seksuelle og psykiske helse. Sikre ressurser for å finansiere effektive kommunikasjons- og bevisstgjøringskampanjer om sammenhengene mellom kjønnsdiskriminering, mangel på likestilling og vold mot kvinner og jenter, samt fremme positive og ikke-stereotype skildringer av kvinner og menn i medier og reklame.

II.C.8. Oppmuntre til lik deltakelse fra kvinner og menn i beslutningsposisjoner i media så vel som i innhold, og til etablering av databaser over kvinnelige eksperter på alle områder.

II.C.9. Innføre insentiver for å oppmuntre til å oppnå gode resultater og utvise lederskap når det gjelder å fremme kjønnsbalanse, for eksempel et poengbasert system som fordeler belønningsmidler til medieaktører som produserer kjønns sensitivt innhold.

II.C.10. Oppmuntre til positive framstillinger av kvinner som aktive deltakere i det sosiale, økonomiske og politiske liv og positive framstillinger av menn i ikke-tradisjonelle roller, for eksempel som omsorgsgivere. Innføre insentiver til og belønninger for god praksis, for eksempel gjennom offentlig finansiering.

II.C.11. Støtte og fremme god praksis gjennom dialog og utvikling av nettverk og partnerskap mellom medieaktører for å bekjempe kjønnsdiskriminering og kjønnsstereotyper innad i bransjen.

II.C.12. Støtte prosjekter som tar tak i den multiple og interseksjonelle diskrimineringen av kvinner i sårbare situasjoner. Innføre insentiver for å oppmuntre mediene til å framstille kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn og/eller migrantbakgrunn på en positiv måte.

II.D. Arbeidslivet

Kjønnsdiskriminering på arbeidsplassen tar mange former og forekommer i både offentlig og privat sektor. Den kommer til uttrykk gjennom kjønnsdiskriminerende kommentarer og atferd rettet mot en ansatt eller en gruppe ansatte. Kjønnsdiskriminering på arbeidsplassen omfatter blant annet nedsettende kommentarer, objektifisering, kjønnsdiskriminerende humor eller vitser, overfamiliære bemerkninger, utfrysning eller ignorering, unødige kommentarer angående bekledning og fysisk utseende, kjønnsdiskriminerende kroppsspråk, mangel på respekt og maskuline praksiser som inngir frykt hos eller ekskluderer kvinner og favoriserer andre menn.⁹ Dette hindrer likebehandling og krenker verdigheten på arbeidsplassen.¹⁰

Kjønnsdiskriminerende antakelser basert på tradisjonelle kjønnsroller kan resultere i en oppfatning om at kvinner, som mødre eller kommende mødre eller omsorgspersoner, er mindre pålitelige som kolleger og arbeidstakere. På den annen side kan kvinner som velger å ikke holde seg hjemme, oppleve fiendtlighet eller – alternativt – bli avskåret fra viktige muligheter til å komme seg videre i karrieren og yrkeslivet. Dette er med på å skape glasstaket som begrenser kvinners muligheter til å komme seg opp og fram. Slike antakelser kan også resultere i kjønnsdiskriminerende kommentarer rettet mot menn som tar omsorgsansvar.

Enkelte arbeidsmiljøer er spesielt mannsdominerte og har høy risiko for å fremme en kjønnsdiskriminerende kultur. I tillegg kan kvinner som innehar beslutningsposisjoner, eller som oppfattes som å utfordre det institusjonelle mannsdominerte hierarkiet, være særlig utsatt for kjønnsdiskriminering. På samme måte kan menn oppleve kjønnsdiskriminering på kvinneorienterte arbeidsplasser eller fordi de arbeider i et typisk "kvinneyrke".

⁹ Higher Council for professional equality between men and women (2016), "Kit to act against sexism – Three tools for the world of work", tilgjengelig på <https://rm.coe.int/16806fbc1e>.

¹⁰ Artikkel 26.2 i den reviderte europeiske sosialpakt krever at partene skal "fremme bevissthet og informasjon om samt forebygging av gjentatte klanderverdige eller klart negative eller støtende handlinger rettet mot individuelle arbeidstakere på arbeidsplassen eller i forbindelse med arbeid, og å treffe alle høvelige tiltak for å verne arbeidstakerne mot slik opptreden".

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere følgende tiltak:

II.D.1. Gjennomgå arbeidslovgivningen for å forby kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende handlinger på arbeidsplassen samt fremme god praksis, som risikoanalyse og risikohåndteringstiltak, klageordninger, adgang til oppreisning for ofre og disiplinære tiltak gjennom sivil- eller forvaltningsrettslige prosesser.

II.D.2. Oppmuntre til og støtte en systematisk gjennomgang av regler, retningslinjer og forskrifter i institusjoner i både offentlig og privat sektor med sikte på å innføre egnede atferdsregler som også omfatter klageordninger og disiplinære tiltak i tilknytning til kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende handlinger. Dette bør også omfatte interseksjonelle former for kjønnsdiskriminering, for eksempel knyttet til migrantstatus eller funksjonshemming.

II.D.3. Oppmuntre selvstendig næringsdrivende, bransjeorganisasjoner og fagforeninger til å delta i kampen mot kjønnsdiskriminering innenfor sine organisasjoner, inkludert i disse vedtekter.

II.D.4. Utarbeide og gjøre lett tilgjengelig et verktøysett for bekjempelse av kjønnsdiskriminering som blant annet inkluderer relevante lovbestemmelser, forklaringer av fordelene institusjoner kan oppnå gjennom å eliminere kjønnsdiskriminering, og eksempler på kjønnsdiskriminerende handlinger og på god praksis når det gjelder å eliminere kjønnsdiskriminering. Arbeidsgivere og ledere, fagforeningsrepresentanter og annet relevant personell bør påminnes om sin plikt til å eliminere kjønnsdiskriminering på arbeidsplassen og om hvilke rettsmidler som er tilgjengelig for ofre.

II.D.5. Oppfordre toppledere (i både offentlig og privat sektor) til å forplikte seg til å fremme en organisasjonskultur som ikke tolererer kjønnsdiskriminering på arbeidsplassen, for eksempel ved å utarbeide retningslinjer for likebehandling og interne retningslinjer og kampanjer om ulike former for kjønnsdiskriminering, bryte ned stereotyper, øke antallet kvinner i beslutningsposisjoner og knuse glasstaket, inkludert gjennom særskilte midlertidige tiltak som fastsettelse av milepæler og bruk av kvotering.

II.D.6. Oppfordre toppledere (i både offentlig og privat sektor) til å forplikte seg til å fremme bevissthet og informasjon om og forebygging av kjønnsdiskriminerende atferd og treffe alle hensiktsmessige tiltak for å beskytte arbeidstakerne mot slik framferd.

II.E. Offentlig sektor

Kjønnsdiskriminering i offentlig sektor og påvirkning fra kjønnsstereotyper kan medføre at personer urettmessig blir nektet offentlige tjenester, og at tilgangen til ressurser blir ulik. Samtidig opplever kvinner som arbeider i offentlig sektor, uansett nivå, også folkevalgte og medlemmer av beslutningsorganer, ofte at deres verdighet, legitimitet og autoritet blir utfordret som følge av kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd.¹¹

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere følgende tiltak:

II.E.1. Inkludere bestemmelser rettet mot kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd og språk i interne atferdsregler og regelverk, med hensiktsmessige sanksjoner for personer som arbeider i offentlig sektor, herunder valgte forsamlinger.

II.E.2. Støtte initiativer fra og undersøkelser som gjennomføres av parlamentarikere, sivilsamfunnsorganisasjoner, fagforeninger eller aktivister for å ta tak i kjønnsdiskriminering i den offentlige sfære.

II.E.3. Bidra til at bestemmelser om likestilling mellom kjønnene blir inkludert i de relevante rettslige rammer som god praksis i forbindelse med offentlige anbud/anskaffelser.

II.E.4. Sikre at ansatte i offentlig sektor får opplæring om betydningen av å opptre på en ikke-kjønnsdiskriminerende måte både overfor publikum og overfor kolleger. Opplæringen bør omfatte definisjonen av kjønnsdiskriminering, dens ulike uttrykksformer, ulike måter kjønnsstereotyper og skjevheter kan brytes ned på, og hvordan man kan bør reagere på disse.

II.E.5. Informere mottakere av offentlige tjenester om hvilke rettigheter de har med hensyn til ikke-kjønnsdiskriminerende atferd, for eksempel gjennom

¹¹ En studie utført i 2018 av Den interparlamentariske union og Europarådets parlamentarikerforsamling viste for eksempel at 85 % av de kvinnelige parlamentarikerne som deltok i studien, hadde blitt utsatt for psykisk vold i parlamentet, at kvinnelige parlamentarikere under 40 år hadde høyere sannsynlighet for å bli trakassert, at kvinnelige parlamentsansatte ble utsatt for mer seksuell vold enn kvinnelige parlamentarikere, og at flertallet av parlamentene ikke hadde på plass ordninger som legger til rette for at kvinner kan melde fra. Den interparlamentariske union og Europarådets parlamentarikerforsamling (2018), "Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe", tilgjengelig på www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe.

bevisstgjøringskampanjer og spesifikke rapporteringsordninger som kan brukes til å identifisere og finne løsninger på mulige problemer.

II.E.6. Arbeide for å styrke og implementere interne disiplinærtiltak knyttet til kjønnsdiskriminering i offentlig sektor og i alle beslutningsorganer og politiske organer, for eksempel ved å kutte eller midlertidig frata ansvar og midler, eller gjennom økonomiske sanksjoner.

II.F. Justissektoren

Kjønnsdiskriminering og stereotype oppfatninger av kjønn innen sivil-, forvaltnings- og strafferettssystemet og politiet utgjør barrierer for god rettspleie. De kan resultere i at beslutningstakere fatter feilaktige eller diskriminerende avgjørelser basert på forutinntatte oppfatninger og nedarvede fordommer snarere enn på relevante fakta.¹²

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere følgende tiltak:

II.F.1. Sikre at alle dommere får regelmessig og tilstrekkelig opplæring i menneskerettigheter og likestilling mellom kjønnene og om skadevirkningene kjønnskjevheter og -stereotypier og bruk av kjønnsdiskriminerende språk har, særlig i saker som involverer vold mot kvinner og jenter, samtidig som det tas behørig hensyn til domstolenes uavhengighet.¹³

II.F.2. Sikre at alt politipersonell får opplæring om kjønnsdiskriminering, kjønnsdiskriminering på internett, kjønnsdiskriminerende hatytringer og vold mot kvinner, gjøre det lettere å melde fra til politiet om slik atferd og utvide politiets fullmakter til å ta beslag i og sikre bevis knyttet til trakassering på internett.

II.F.3. Oppmuntre nasjonale og internasjonale domstoler til å være mottakelige for tredjepartsintervensjoner og ekspertuttalelser om mindre kjente emner, som kjønnsdiskriminering og kjønnsstereotypier.

II.F.4. Sikre at systemene for å melde fra om brudd og få tilgang til politi og

¹² “Europarådets handlingsplan for styrking av domstolenes uavhengighet og upartiskhet” (CM(2016)36-final), “alle bestrebelser bør gjøres for å bekjempe stereotype oppfatninger av kjønn i domstolene” (tiltak 2.4); FNs høykommissær for menneskerettigheter, “Eliminating judicial stereotyping – Equal access to justice for women in gender-based violence cases”, 9. juni 2014.

¹³ Se Europarådet (2017), “Manual for Judges and Prosecutors on Ensuring Women’s Access to Justice”, tilgjengelig på <https://rm.coe.int/training-manual-women-access-to-justice/16808d78c5>.

rettsvesen er sikre, tilgjengelige og hensiktsmessige, og dempe økonomiske kostnader eller andre faktorer som kan avskrekke ofre fra å melde fra eller forfølge saker i rette fora. Iverksette tiltak for å redusere risikoen for at ofre blir rammet av urett på nytt.

II.F.5. Oppmuntre yrkesorganisasjoner innenfor justissektoren til å arrangere offentlige foredrag og andre arrangementer for å øke bevisstheten blant jurister og andre relevante aktører om kjønnsdiskriminering og stereotype oppfatninger av kjønn i rettssystemet.

II.G. Utdanningsinstitusjoner

Kjønnsdiskriminerende budskap former samfunnet vårt og gjennomsyres og reproduseres i utdanningssystemene våre, hvor de bør utfordres. Barn og unge tar opp i seg kjønnsstereotyper gjennom pensum, læremateriell, atferd og språk.¹⁴ Kjønnsdiskriminering kan være innbygget i kulturen i utdanningsinstitusjoner på alle nivåer, fra førskole til høyere utdanning. Den kan anta mange former, for eksempel: toleranse overfor og bagatellisering av kjønnsdiskriminerende bilder, språk og uttrykk, intoleranse overfor atypisk kjønnsatferd, unnlattelse av å utfordre ubevisste fordommer hos personale og studenter, manglende eller mangelfulle klage- og registreringsordninger og mangel på sanksjoner for seksuell trakassering, herunder trakassering fra medstudenter. Disse innebygde formene for kjønnsdiskriminering kan få innvirkning på personers senere valg med hensyn til utdanning, karriere og livsstil. Statene har også ansvar for å sikre at private institusjoner blir holdt ansvarlig for sine handlinger, og det bør ikke gjøres noen unntak for religiøse utdanningsinstitusjoner.

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere følgende tiltak:

II.G.1. Fullt ut gjennomføre bestemmelsene i rekommandasjon [CM/Rec\(2007\)13](#) fra Ministerkomiteen til medlemsstatene om integrering av kjønnsaspektet i utdanning.

II.G.2. Sikre likestilling mellom kjønnene og likebehandling og eliminere kjønnsdiskriminerende atferd i alle aspekter av utdanningsprosessen, herunder ordninger og retningslinjer for å rapportere, reagere på og registrere hendelser.

¹⁴ Se konklusjonene og anbefalingene fra Europarådets konferanse "Combating gender stereotypes in and through education" (Helsinki, 9.–10. oktober 2014). Se rapporten fra konferansen på <https://rm.coe.int/1680590f0>.

II.G.3. Gjennomføre og/eller støtte forebyggende kampanjer om kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd ved utdanningsinstitusjoner og sikre nulltoleranse for slike fenomener, herunder kjønnsstereotyper og mobbing, nettmobbing, kjønnsdiskriminerende skjellsord og kjønnsbasert vold.

II.G.4. Organisere arrangementer, herunder gjennom statlige organer, som tar opp likestillingstemaer og måter kjønnsdiskriminering, kjønnsstereotyper og ubevisste kjønnsrelaterte fordommer kan forebygges og bekjempes på i alle utdanningsinstitusjoner.

II.G.5. Integrere et likestillingsperspektiv i alle deler av utdanningen og etterutdanningen av lærere og i kurs for utdanningsinstitusjonenes administrative personell.

Med hensyn til undervisningsmetodikk, verktøy og pensum:

II.G.6. Utarbeide retningslinjer for å sikre at metoder og verktøy for undervisning om likestilling mellom kjønnene, likebehandling og menneskerettigheter blir integrert i læreplanene på alle utdanningsnivåer, og for alle private og offentlige utdanningstilbud, fra tidlig barndom. Dette omfattende undervisning i emner som er knyttet til privatlivet, for å oppmuntre barn til å bli selvstendige og opptre ansvarlig både i sine relasjoner og i sin atferd, herunder hva angår samtykke og personlige grenser. Læreplanene bør omfatte alderstilpasset, kunnskapsbasert, vitenskapelig korrekt og omfattende undervisning om sex og seksualitet for jenter og gutter. Læreplanen bør også dekke interseksjonelle former for kjønnsdiskriminering basert på for eksempel migrantstatus eller funksjonshemming.

II.G.7. Oppmuntre til utvikling av et nettsted med ressurser, god praksis og undervisnings- og læringsmateriell og en håndbok som kan brukes som hjelp til å oppdage og eliminere kjønnsstereotyper i utdanningsmateriell for undervisere, lærere og inspektører.

II.G.8. Fremme særskilte programmer og karriererådgivning som gjør det lettere for studenter å ta utdannings- og karrierevalg som ikke er basert på kjønnsstereotyper, inkludert opplæring for personale om kjønnsstereotyper og ubevisste fordommer.

II.H. Kultur og idrett

Kjønnsdiskriminering kommer til uttrykk i mange aspekter av kulturlivet, særlig som et resultat av gjenstridige kjønnsstereotyper. Ifølge FNs internasjonale komité for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter omfatter kulturlivet levemåter, språk, muntlig og skriftlig litteratur, sang og

musikk, ikke-verbal kommunikasjon, religion eller trossystemer, ritualer og seremonier, idrett og leker, produksjonsmetoder eller teknologi, naturlige og menneskeskapt miljøer, mat, bekledning og losji, kunst, skikker og tradisjoner. Kunst og kultur spiller en vesentlig rolle når det gjelder å forme holdninger og kjønnsroller, og det er derfor helt avgjørende å ta tak i kjønnsdiskriminering på disse områdene. Istanbul-konvensjonen slår dessuten fast at kultur, religion, skikker eller tradisjoner ikke skal kunne brukes som begrunnelse for voldelige handlinger mot kvinner og jenter.

Blant problemer som må tas tak i innen idretten, er: kjønnsdiskriminerende holdninger i media og idrettsorganisasjoner og hos trenere, idrettsledere, utøvere osv., kjønnsdiskriminerende framstillinger av kvinner i idretten, trivialisering av kvinners idrettsprestasjoner gjennom skildring av kvinnelige idrettsutøvere i stereotype roller eller nedvurdering av kvinneidrett, og kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende hatytringer i forbindelse med idrettsarrangementer.

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere følgende tiltak:

II.H.1. Utarbeide og fremme verktøy for å bekjempe kjønnsdiskriminering på kultur- og idrettsfeltet, for eksempel opplæringsmaterieell eller verktøy som tar for seg kjønns sensitivt språk og kjønns sensitiv kommunikasjon.

II.H.2. Stadfeste og gjennomføre rekommandasjon [CM/Rec\(2015\)2](#) fra Ministerkomiteen til medlemsstatene om integrering av kjønnsaspektet i idretten og rekommandasjon [CM/Rec\(2017\)9](#) fra Ministerkomiteen til medlemsstatene om likestilling mellom kjønnene i den audiovisuelle sektor.

II.H.3. Oppmuntre lederskikkelser innen kulturlivet og idretten til å korrigere kjønnsdiskriminerende antakelser og fordømme kjønnsdiskriminerende hatytringer.

II.H.4. Oppfordre idrettsforbund og -organisasjoner og kulturinstitusjoner på alle nivåer til å utarbeide atferdsregler for forebygging av kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd, inklusive bestemmelser om disiplinære tiltak. Fremme nulltoleranse for kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende hatytringer i forbindelse med kultur- og idrettsarrangementer.

II.H.5. Oppfordre aktører på alle nivåer i idretts- og kultursektoren til å iverksette konkrete tiltak for å fremme likestilling mellom kjønnene og ikke-stereotyp framstilling av kvinner, menn, jenter og gutter.

II.H.6. Fremme kringkasting og dekning i media, særlig i allmennmedia, av kvinners kultur- og idrettsarrangementer på like fot med menns, og offentlig

feire kvinners prestasjoner.¹⁵ Synliggjøre og fremme positive rollemodeller for kvinner, menn, jenter og gutter som deltar i idretter der de er underrepresentert.

II.1. Den private sfære

Kjønnsdiskriminering i familien kan bidra til å forsterke stereotype roller, frata kvinner selvstendighet, gi kvinner lav selvtillit og opprettholde et mønster av vold mot kvinner og jenter. Det kan også påvirke livs- og karrierevalg. Selv om tradisjonelle kjønnsroller innad i familien (mannen som økonomisk forsørger, kvinnen som ansvarlig for husarbeidet) generelt har endret seg etter hvert som flere kvinner har trådt inn i arbeidslivet, kan faktorene som bidrar til endring, være svært forskjellige fra én familie til en annen og fra én stat til en annen. Kjønnsdiskriminerende atferd er fortsatt utbredt i mellommenneskelige relasjoner, og kvinner utfører fortsatt langt mer ulønnet arbeid i hjemmet enn menn.

CEDAW artikkel 16 krever at statene skal treffe egnede tiltak for å sikre likestilling mellom menn og kvinner i familien.¹⁶ Koblingen mellom kjønnsdiskriminering og forebygging av vold mot kvinner og jenter gjør det desto viktigere å sette inn tiltak rettet mot den private sfære.

De anbefalte tiltakene over, særlig tiltakene som gjelder språk og bevisstgjøring, og tiltakene som gjelder medie-, utdannings- og kultursektoren, er særlig relevante når det gjelder å ta tak i kjønnsdiskriminering i den private sfære.

Sanksjoner for kjønnsdiskriminering i familien er imidlertid ikke hensiktsmessig, med mindre atferden grenser til kriminell atferd, som fysisk, psykisk eller økonomisk vold mot kvinner.

Regjeringene i medlemsstatene oppfordres til å vurdere følgende tiltak:

II.1.1. Innføre tiltak som bidrar til en bedre balanse mellom arbeid og fritid, herunder betalt svangerskaps- og fedrepermisjon, betalt omsorgspermisjon for kvinner og menn, allmenn tilgang til gode og rimelige barnepassordninger og andre sosiale tjenester og fleksible arbeidsordninger for både kvinner og menn. Forbedre tilgangen til omsorgstjenester for eldre og andre

¹⁵ For eksempel nettstedet "This Girl Can", som framhever aktive kvinner (www.thisgirlcan.co.uk/).

¹⁶ I tillegg krever CEDAW artikkel 2 bokstav e) at statene skal treffe "alle tjenlige tiltak for å sikre at ingen personer, organisasjoner eller foretak diskriminerer kvinner".

omsorgstrengende. Gjennomføre kampanjer for å oppmuntre til lik fordeling av husholdnings- og omsorgsoppgaver mellom kvinner og menn.

II.1.2. Fremme politikk og tiltak som støtter positiv barneoppdragelse som garanterer like muligheter for barn uten hensyn til kjønn, status, evner eller familiesituasjon. Med positiv barneoppdragelse menes foreldreatferd som er basert på barnets beste, som er omsorgsfull, fri for kjønnsstereotyper, myndiggjørende og ikke-voldelig, og som gir anerkjennelse og veiledning ved å sette grenser slik at barnet gis mulighet til å utvikle seg til fulle.

II.1.3. Innføre tiltak og verktøy som styrker foreldrenes evne til å håndtere kjønnsdiskriminering på internett og internettpornografi.

II.1.4. Inkludere opplæring i å oppdage og ta tak i kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd i faglige kurs for personer som arbeider med familierelasjoner og mellommenneskelige relasjoner, for eksempel ansatte i sosiale tjenester, herunder mødre- og barneomsorgstjenester.

III. Rapportering og evaluering

Denne rekommandasjon anmoder medlemsstatene om å overvåke framdriften i gjennomføringen av rekommandasjonen og underrette vedkommende styringskomiteer om tiltakene som er truffet og framskrittene som er gjort.

Rapporteringen bør være regelmessig og inkludere informasjon om:

- juridiske og politiske rammeverk, tiltak og beste praksis for bekjempelse av kjønnsdiskriminering, kjønnsdiskriminerende atferd, kjønnsstereotyper og kjønnsdiskriminerende hatytringer, særlig i offentlige rom, på internett og i media, på arbeidsplassen og i offentlig sektor, rettsvesenet, utdannings-, idretts- og kultursektoren og den private sfære, inkludert verktøy for rapportering av kjønnsdiskriminerende atferd og disiplinære prosesser og sanksjoner,
- enhver overordnet politikk, eller politikk innenfor rammen av en nasjonal likestillingsstrategi, som er vedtatt med sikte på å avskaffe kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd, inkludert definisjoner, indikatorer og nasjonale overvåkings- og evalueringsordninger,
- arbeidet til ethvert samordnende organ som er etablert for eller utpekt til å overvåke gjennomføringen på nasjonalt nivå,
- forskning som er gjennomført og støttet med sikte på å få data om forekomsten og konsekvensene av kjønnsdiskriminering og kjønnsdiskriminerende atferd innenfor de utpekte områdene, samt

resultatene av slik forskning,

- nasjonale bevisstgjøringstiltak og -kampanjer som er gjennomført på alle nivåer, herunder informasjon om hvilke medier de er gjennomført i.

I den senere tid har bevegelser som #MeToo bidratt til å øke bevisstheten om vedvarende, vidtrekkende kjønnsdiskriminering i alle deler av samfunnet. Som et svar har Europarådet vedtatt rekommendasjon CM/Rec(2019)1 om forebygging og bekjempelse av kjønnsdiskriminering. Denne teksten inneholder den aller første internasjonale juridiske definisjon av kjønnsdiskriminering. Anbefalingen peker på at "kjønnsdiskriminering i hverdagen" og vold mot kvinner henger sammen og inngår i et kontinuum som skaper et klima preget av trusler, frykt og forskjellsbehandling som i hovedsak berører kvinner og jenter. Teksten har som mål å kaste lys over hva kjønnsdiskriminerende atferd er, og beskriver ulike konkrete måter regjeringer og andre interessenter kan ta tak i problemet på.

www.coe.int

Europarådet er kontinentets ledende menneskerettsorganisasjon. Det har 47 medlemsstater, inkludert alle medlemsstatene i Den europeiske union. Alle Europarådets medlemsstater har undertegnet Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, en traktat som skal verne om menneskerettigheter, demokrati og rettsikkerhet.

Den europeiske menneskerettighetsdomstol fører tilsyn med gjennomføringen av konvensjonen i medlemsstatene.

NOR

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE