



Redegørelse nr. R 6 (29/2 2012)

Folketinget 2011-12

Skriftlig redegørelse

(Redegørelsen er optrykt i den ordlyd, hvori den er modtaget).

Redegørelse af 29/2 12 om perspektiv- og handlingsplanen for 2012.

(Redegørelse nr. R 6).

Ministeren for ligestilling og kirke (Manu Sareen):

LIGESTILLING KRÆVER BÅDE DIALOG OG HANDLING

Danmark har fået en ny regering. Det betyder også et nyt syn på ligestilling. Regeringen vil sikre, at lige rettigheder for piger og drenge, kvinder og mænd går hånd i hånd med reelt lige muligheder, uanset om det er i skolen, på arbejdsmarkedet eller i hjemmet.

For regeringen handler ligestilling mellem kvinder og mænd om ligestilling. Ingen mennesker er ens, men det er en grundlæggende værdi i det danske samfund, at alle mennesker er lige meget værd. Derfor skal man også respekteres som den, man er – uanset om man er kvinde eller mand, pige eller dreng.

Ligestilling er med andre ord noget, der vedkommer os alle, og som vi hver især og i fællesskab har et ansvar for at sikre. Det kræver en åben diskussion om udfordringer og løsninger. Med begrænsede midler, kræver det også en benhård prioritering af de midler, vi har. Vi vil, som regering, tage ansvar for at skubbe på og sikre udvikling og fremskridt på området.

Der er politisk enighed om målene: kvinder og mænd skal have lige rettigheder og lige muligheder. Men spørgsmålet har længe været, hvilke midler der skal til for at nå disse mål. Dialog og frivillighed er et godt udgangspunkt – men ikke altid nok. Regeringen har derfor fremlagt en offensiv ligestillingspolitisk dagsorden. Det gælder for eksempel på arbejdsmarkedet, hvor regeringen vil øremærke op til tre måneders barsel til mænd, udbygge den kønsopdelte lønstatistik og etablere en barselsudligningsordning for selvstændige.

Regeringen vil samarbejde med erhvervslivet om at udvikle en dansk model for, hvordan der rekrutteres flere kvinder til bestyrelsesposter. Det vil ikke blot gavne kvinderne, men også virksomhedernes bundlinje og dermed dansk økonomi.

Men ligestilling opnås ikke kun ved at sætte ind i forhold til arbejdsmarkedet, hvor udfordringerne er tydelige, for eksempel i forhold til barsel og ligeløn. Man er også nødt til at se på de normer og barrierer, der er med til at gøre, at kvinder og mænd ikke altid reelt har lige muligheder. Det skal gøres både i forhold til voksenlivet, men også i forhold til piger og drenge. På den måde undgås måske nogle af de udfordringer, som ses på arbejdsmarkedet og i skolen. Piger mødes eksempelvis af forventninger om, at de ikke interesserer sig for teknik og it, mens drenge mødes med en forventning om, at de er mere urolige og ikke-boglige.

Normer og holdninger gør også, at der stadig er børn, kvinder og mænd, der lever med vold i familien. Regeringens holdning er klar: Det er uacceptabelt.

Udgangspunktet må være, at selvom kvinder og mænd, piger og drenge er forskellige – både fra hinanden og indbyrdes, er vi alle stadig lige meget værd. Og ligestilling er ikke noget, der allerede er opnået, eller som kun handler om kvinder. Ligestilling er for alle – og det handler også om dig.

PARTNERVOLD – JA TIL RESPEKT OG LIGEVÆRD

Ingen kvinder, mænd eller børn skal leve med vold i hverdagen. Regeringens holdning er ufravigelig: Partnervold er et udtryk for manglende respekt. Det er uværdigt at udsætte andre mennesker for vold, og det er et alvorligt udtryk for manglende forståelse for menneskers ligestilling. Fremme af ligestilling og bekæmpelsen af partnervold er noget, der kommer os alle ved. Partnervold er ikke et privat anliggende men derimod noget, alle har et ansvar for at sige fra overfor.

Partnervold er over tid blevet udøvet i mange former og ligger indlejret i holdninger, adfærd og sociale strukturer. Men uanset baggrunden er partnervold, i alle dets former, et udtryk for magt, og for ulige magtrelationer mellem kønne. Man slår – eller udøver andre former for vold – fordi man kan. Og det er uanset om voldsudøveren er en kvinde eller en mand.

Partnervold har en dybt ødelæggende indflydelse på kvinder, mænd, børn, unge og familier. Voldens sociale og psykologiske betydning kan præge individer gennem generationer. Den samfundsmæssige betydning må heller ikke underkendes. Mange voldsramte er ikke i stand til at arbejde, og de økonomiske omkostninger for samfundet til blandt andet sundhedsvæsen, sociale foranstaltninger, politi og retsvæsen er enorme.

Selvom både kvinder og mænd udsættes for partnervold, er det dog langt overvejende kvinder, der udsættes for vold af mænd, som de har eller har haft en relation til. Det gælder også kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, der er overrepræsenterede på landets kvindekrisecentre.¹

Tallene for vold mod kvinder er heldigvis faldende. En helt ny undersøgelse fra Statens Institut for Folkesundhed viser, at ca. 26.000 kvinder har været udsat for partnervold i 2010 mod ca. 28.000 i 2005. Endvidere skønnes det i den nye undersøgelse, at der var 9.000 mænd, som i 2010 var udsat for partnervold mod ca. 8.000 i 2005.²

Som samfund har vi alle sammen et ansvar for at kunne genkende tegn på vold og forhindre voldelig og respektløs adfærd eller holdninger til hinanden. Ikke mindst i form af den vold, der foregår i familien.

Regeringen vil fortsætte tidligere indsatser – herunder forebyggelse, støtte til ofre og voldsudøvere – og basere dette

¹ LOKKs voldsstatistikker, 2010.

² Statens Institut for Folkesundhed for Ligestillingsministeriet, 2007, 2008 og 2011.

på viden om problemet og viden om, hvilke indsatser, der virker.

Initiativer

Fortsat fokus på bekæmpelse af partnervold

Regeringen vil løbende følge indsatsen og udviklingen på partnervoldsområdet, blandt andet gennem evalueringen af den igangværende strategi og den ny viden om området, som fremskaffes via strategien, herunder for eksempel i undersøgelsen om efterværn for voldsramte kvinder. Regeringen vil på den baggrund vurdere, om der skal lanceres en ny handlingsplan eller andre initiativer i 2012.

Forebyggelse og holdningsbearbejdning

Skoler, arbejdspladser, sportsklubber og de sociale medier er fora, hvor adfærd og holdninger til partnervold kan udfordres, påvirkes og ændres. Ligestillings- og kirkeministeren vil derfor i samarbejde med landets fodboldklubber fortsætte kampagnen: »Giv vold mod kvinder det røde kort«. Kampagnen skal sætte fokus på, at der i hjemmet skal gælde klare spilleregler. Derudover iværksættes initiativer med fokus på oplysning om partnervold på arbejdspladserne i samarbejde med udvalgte fagforeninger og en kreativ konkurrence om kærestevold blandt unge.

Støtte til ofre og voldsudøvere

Det er vigtigt, at der fortsat gives støtte til kvinder, der har været udsat for vold, og at pårørende og offentligheden generelt bliver oplyst om voldens konsekvenser. Der iværksættes i 2012 en række tiltag: En åben anonym rådgivning til kvinder, fagfolk i kommunerne opkvalificeres, så de kan genkende tegn på vold og handle på det, og voldsudøvere oplyses om, hvor og hvordan de kan komme i behandling.

Tal om voldsramte

Statens Institut for Folkesundhed har for Ligestillingsministeriet gennemført en ny undersøgelse om omfanget af partnervold blandt voksne. Ud fra undersøgelsen har instituttet vurderet, at der i 2010 var skønsmæssigt 26.000 kvinder og 9.000 mænd, som blev udsat for vold fra en tidligere eller nuværende partner

HANDEL MED MENNESKER ER GRUNDLÆGGENDE MANGEL PÅ LIGEVÆRD

Menneskehandel er ikke kun en grusom form for kriminalitet, det er også et fundamentalt brud på menneskerettighederne og udtryk for en grundlæggende mangel på respekt og ligeværd mellem mennesker. Derfor har Danmark også pligt til at tilbyde ordentlig støtte og beskyttelse til ofre.

Langt de fleste ofre for menneskehandel, som identificeres i Danmark, er fortsat kvinder handlet til prostitution. Men både kvinder, mænd og børn kan være ofre for menneskehandel, og mennesker kan også handles til tvangsarbejde in-

den for eksempelvis rengøringsbranchen, til avisdistribution eller til privat husarbejde.

Menneskehandel eksisterer, fordi der er sårbare og udsatte mennesker, der drømmer om at forbedre deres fremtidsmuligheder. Menneskehandel eksisterer også, fordi der er bagmænd, der udnytter og tjener store summer på disse menneskers sårbarhed, og fordi der er efterspørgsel efter de ydelser, som ofrene sælger – eksempelvis seksuelle ydelser eller billig arbejdskraft.

Derfor har vi i Danmark ikke bare et ansvar for at hjælpe ofrene men også et ansvar for at begrænse efterspørgslen efter for eksempel købesex. Regeringen ønsker at skabe en holdningsændring, så færre køber seksuelle ydelser af et andet menneske.

I juni 2011 blev den tredje nationale handlingsplan til bekæmpelse af menneskehandel offentliggjort. Alle satspuljepartierne står bag handlingsplanen, der løber til og med 2014. Planen beskriver en helhedsorienteret indsats, der sætter fokus på identifikation af og støtte til ofrene, straf af bagmænd, begrænsning af efterspørgslen efter ydelser fra handlede mennesker, samt forebyggelse af menneskehandel internationalt. Den primære målgruppe for indsatsen er fortsat kvinder handlet til prostitution, men med handlingsplanen sættes der også yderligere fokus på indsatsen for at identificere mulige ofre for handel til tvangsarbejde og handel med mindreårige.

Initiativer

Bedre beskyttelse til ofre

I 2012 gennemføres en ekstern evaluering af tilbuddet til ofre for menneskehandel en forberedt hjemsendelse. Evalueringen skal undersøge årsagerne til, dels at relativt få tager imod tilbuddet, dels hvilke langsigtede effekter der er af den forberedte hjemsendelse. På baggrund af evalueringen vil der ske en politisk drøftelse om en eventuel justering af tilbuddet. Regeringen har desuden i regeringsgrundlaget gjort det klart, at ofre for menneskehandel skal tilbydes bedre beskyttelse i Danmark.

Styrket indsats for at begrænse efterspørgslen

Den nuværende viden om de mænd, der køber seksuelle ydelser er alt for mangelfuld. Derfor skal der i 2012 igangsættes en kortlægning af prostitutionsefterspørgslen i Danmark med særlig fokus på menneskehandel. Undersøgelsen skal danne grundlag for løbende holdningsbearbejdning og information af de, der køber – eller som overvejer at købe – seksuelle ydelser. Regeringen vil desuden gennemføre en grundig undersøgelse af et forbud mod købesex samtidig med, at der identificeres og implementeres sammenhængende tilbud til prostituerede med henblik på effektive exit-muligheder.

Styrket strafferetligt værn

Regeringen har med et nyt lovforslag taget initiativ til at hæve strafferammen for menneskehandel fra 8 til 10 år og samtidig udvidet definitionen af menneskehandel, så det blandt andet også er strafbart at udnytte og tvinge personer til at begå butikts- og lommetyveri mv.

Fakta: Antallet af personer, der er identificeret og vurderet som ofre for menneskehandel af Udlændingesservice og Center mod Menneskehandel i perioden 2009-2011

	2009	2010	2011
Kvinder	46	49	58
Mænd	1	2	-
Transkønnet	1	2	2
Samlet	48	53	60

Udlændingesservice træffer afgørelse om menneskehandel, når det drejer sig om asylansøgere og udlændinge uden lovligt ophold i Danmark. Center mod Menneskehandel når det drejer sig om personer med lovligt ophold i Danmark. I perioden 2009-2011 har Udlændingesservice truffet afgørelse i 113 tilfælde og Center mod Menneskehandel i 48 tilfælde.

Fakta om de personer, der er identificeret og vurderet som ofre for menneskehandel af Udlændingesservice og Center mod Menneskehandel i perioden 2009-2011³

- Af de 161 personer, der blev vurderet handlet i perioden, er fem personer handlet til tvangsarbejde, en til udførelse af småkriminalitet – alle andre har været handlet til prostitution.
- Aldersmæssigt fordeler de handlede sig mellem 16-58 år.
- Ofrene kommer primært fra Nigeria, Thailand og Rumænien.

LIGESTILLING HANDLER OGSÅ OM DRENGE OG MÆND

Drenge klarer sig generelt dårligere i uddannelsessystemet, hvor færre drenge end piger i dag får en uddannelse. Særligt i overgangen fra folkeskolen til ungdomsuddannelserne og fra ungdomsuddannelserne videre i systemet synes der at være et hul. 37,2 procent af drenge med en gymnasial uddannelse er efter tre år ikke kommet videre i systemet. Mens tallene for pigerne er på 29 procent.⁴

Specielt drenge med anden etnisk baggrund end dansk oplever udfordringer i uddannelsessystemet. Især på ungdomsuddannelserne har de unge med etnisk minoritetsbaggrund et højere frafald.⁵

Meget tyder på, at vi i fremtiden får mere og mere brug for uddannet arbejdskraft, og at efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft vil falde. Fravær af erhvervskompetencegivende uddannelse er med andre ord ikke bare et tab for drengene selv, men også et tab af ressourcer og talent for vores samfund som helhed. Derfor skal der sættes ind over for udsatte drenge, der risikerer at falde ud af uddannelsessystemet.

Men det er ikke kun i uddannelsessystemet, at der er brug for en særlig indsats i forhold til drenge og mænd. Det er også inden for områder som sundhed og sociale problemstil-

³ Der tages forbehold for, at tallene fra Udlændingesservice er opgjort manuelt på baggrund af en gennemgang af sagerne i udlændingessystemerne, bl.a. Udlændingeregistret og EstherH. Endvidere bemærkes, at opgørelsen af udnyttelsesform er baseret på en konkret vurdering af det primære formål med menneskehandelsforholdet.

Der kan derfor i de enkelte sager være tale om en flerhed af udnyttelsesformer, f.eks. til både prostitution og tvangsarbejde, uden at dette afspejles i opgørelsen. Det er så vidt muligt forsøgt at frasortere gengangere i opgørelsen over personer mødt via det opsøgende arbejde, men der tages forbehold for, at tallet kan indeholde gengangere.

⁴ »Hvor blev drengene af?«, Center for Ungdomsforskning, 2011.

⁵ »Køn og etnicitet i uddannelsessystemet – litteraturstudier og registerdata«, SFI 2010.

linger, at mænd er særligt udsatte. Eksempelvis er størstedelen af de hjemløse og hovedparten af alle stofmisbrugere mænd. Mænds gennemsnitlige levetid er lavere end kvinders, og mænd har en højere dødelighed end kvinder i alle aldersgrupper.⁶

I Danmark anslås det, at 2/3 af alle selvmord begås af mænd.⁷ Mænd, der lider af depression er svære at få i tale, fordi det fortsat kan være tabu for mænd at sætte ord på deres følelser. Der skal derfor mere fokus på mænds sundhedsmæssige og sociale udfordringer, som kan have konsekvenser for den enkelte og for samfundet som helhed.

Initiativer

Fokus på drenges drop-out af uddannelsessystemet

Det fremgår af regeringsgrundlaget, at regeringen vil iværksætte en helhedsorienteret indsats for udsatte drenge. De satspuljefinansierede projekter »Brug For Alle Unge« og »Fastholdelseskaravanen«, der er forankret i Ministeriet for Børn og Undervisning, arbejder gennem en håndholdt opsøgende indsats med aktiviteter, som fremmer fastholdelse af etniske minoritetsdrenge i uddannelse. Aktiviteterne igangsættes i samarbejde med lokale aktører, herunder skoler, Ungdommens Uddannelsesvejledning og uddannelsesinstitutioner. »Brug For Alle Unge« er finansieret til og med 2014. »Fastholdelseskaravanen« er foreløbigt finansieret til og med udgangen af 2012.

Mænds sociale udfordringer

Social- og Integrationsministeriet følger udviklingen på området for mandecentrene. Med udgangspunkt i de centre, der modtager støtte, vurderes det, om det er muligt at gennemføre en undersøgelse af centrenes betydning for at forebygge social deroute for mænd i krise.

Konference om mænds sundhed

Der afholdes i 2012 en konference med fokus på mænds sundhed. Konferencen arrangeres af European Men's Health Forum, European Institute of Women's Health and European Patient Forum, and Danish Men's Health Society med støtte fra Ligestillings- og Kirkeministeriet. Konferencen sætter fokus på kvinder og mænds forskellige sundhedsmæssige udfordringer

Fakta: Drenge og uddannelse

- 37,2 procent af drenge med gymnasial uddannelse er efter 3 år ikke kommet videre i systemet mod 29,5 procent af pigerne
- Især de mandlige studerende kommer ikke i gang med en uddannelse, hvis deres studentereksamensresultat er dårligt. Blandt mænd med et snit på 6-6,8 er 49,2 procent ikke i gang med en uddannelse tre år efter studentereksamen, mens det blandt kvinder med det samme snit gælder for 38 procent.
- Mens 51 procent af kvinderne er i gang med en videregående uddannelse, inden de bliver 25, så gælder det kun for 34 procent af mændene.

Kilde: »Hvor blev drengene af?«, Center for Ungdomsforskning, 2011 og Danmarks Statistik 2011.

⁶ SFI 2010, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2010 og Sundhedsstyrelsens rapport: Mænds sundhed – en oversigt over mænds sundhedstilstand og en gennemgang af effektive forebyggelsesmetoder, 2010.

⁷ Sundhedsstyrelsen 2010.

Sociale og sundhedsmæssige forhold

- Ca. 78 procent af de hjemløse i Danmark er mænd.
- Ca. 75 procent af stofmisbrugere er mænd
- Mænd beskriver generelt deres egen sundhedssituation mere positivt end kvinder og søger sjældnere egen læge end kvinder.
- Mænds gennemsnitlige alkoholforbrug er ca. dobbelt så stort som kvinders.

Kilde: SFI 2010, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2010 og Sundhedsstyrelsens rapport: Mænds sundhed – en oversigt over mænds sundhedstilstand og en gennemgang af effektive forebyggelsesmetoder, 2010.

KØNMAINSTREAMING I DET OFFENTLIGE – LIGESTILLING GIVER BEDRE KVALITET

Den samlede ligestillingspolitiske succes er afhængig af, at alle offentlige myndigheder arbejder med et køns- og ligestillingsperspektiv på deres ressort. Derfor er kønsmainstreaming et væsentligt redskab i indsatsen for at forbedre ligestilling mellem kvinder og mænd.

Mainstreaming er ikke et mål i sig selv men én blandt andre metoder, der kan anvendes til dels at kvalitetssikre arbejdet, dels sikre ligestilling mellem kvinder og mænd. Mainstreaming højner kvaliteten af det arbejde, der udføres, fordi man sikrer, at indsatsen rammer plet i forhold til de behov og betingelser, som målgruppen har.

Mange offentlige tiltag, det være sig politikker, kommunale tilbud eller lovforslag, der umiddelbart er kønsneutrale i deres formulering, kan have helt forskellige konsekvenser for henholdsvis kvinder og mænd. Eksempelvis viste undersøgelser af arbejdsskadesystemet, der i udgangspunktet synes neutralt, at flere mænd end kvinder fik anerkendt arbejdsskader. Undersøgelserne viste, at en af årsagerne var, at arbejdsskadereglerne var formuleret på en sådan måde, at ansatte i mandedomerede industrielle fag havde lettere ved at få anerkendt deres sag. Eksemplet viser, at tilsyneladende neutrale regler kan have forskellige konsekvenser for henholdsvis kvinder og mænd, hvis ikke man er opmærksom på køn, når man udformer regler.

Så kort fortalt handler kønsmainstreaming om at tænke køn og ligestilling ind i alle initiativer og politiske tiltag. Akkurat som når man laver miljøvurderinger eller samfundsøkonomiske konsekvensvurderinger af lovforslag.

Regeringen vil sætte ligestilling på dagsordenen, når der fremstilles lovforslag, og når der nedsættes kommissioner m.m.

Initiativer

En kommunikationsindsats

I foråret 2011 blev chefer fra alle ministerier samlet til en camp om udfordringer og løsninger i arbejdet med kønsmainstreaming. Her blev det tydeligt, at man i centraladministrationen i højere grad skal kunne se fordelene ved at arbejde med ligestilling på eget ressort. Derfor vil Ligestillings- og Kirkeministeriet i samarbejde med et kommunikationsbureau arbejde på, at det bliver tydeligere, hvordan kønsmainstreaming rent faktisk kan være med til at gøre opgaveløsningen bedre.

Et nyt og revideret udbud af webbaserede værktøjer

Mange ministerier har stadig en udfordring med at inddrage et kønsperspektiv i udformningen af kerneydelserne på ressortområderne. Tydeligst har det været i forbindelse med udarbejdelse af lovforslag. På lovprogrammet 2010-2011 blev kun 4 ud af 185 lovforslag ligestillingsvurderet. I 2012 vil Ligestillings- og Kirkeministeriet revidere og udvikle de nuværende værktøjer til kønsmainstreaming, så ministerierne er klædt på til opgaven.

Evaluering af den tidligere handlingsplan – ny indsats for kønsmainstreaming i staten

I 2012 skal »Handlingsplan for det tværministerielle kønsmainstreamingsprojekt 2007-2011« evalueres. De erfaringer, man har gjort, og de konklusioner, der drages, skal være med til at danne grundlag for en ny indsats. Fremadrettet skal den tværministerielle indsats fokuseres på færre ministerier ad gangen, hvilket vil sikre, at der kan tilbydes den støtte og sparring, der efterspørges.

Fakta

Kønsmainstreaming er en internationalt anerkendt strategi og metode, der handler om at integrere køn og ligestilling i kerneopgaverne – i trafikplanlægning, i fødevareoplysning, i aktivering af ledige, lovforslag osv.

I ligestillingsloven står der, at ligestilling skal integreres i al offentlig planlægning og forvaltning – det er kønsmainstreaming. Derudover er Danmark internationalt forpligtet til at mainstreame både ifølge CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) konventionen og ifølge EU-traktatens artikel 2 og 3.

For værktøjer, retningslinjer og gode eksempler se www.lige.dk/koensmainstreaming.asp

Eksempler på kønsmainstreaming

- Socialstyrelsen har gennemført en undersøgelse af boformene, der retter sig mod hjemløse, for at undersøge specielt kvindelige hjemløses forhold. Undersøgelsen viste, at hjemløse tænkes som én gruppe. Der bliver ikke taget højde for kvinders og mænds forskellige måder at håndtere hjemløshed på, deres forskellige årsager til at ende i hjemløshed og deres eventuelle forskellige behov. Undersøgelsen gav anledning til, at Socialstyrelsen nu i højere grad indtænker både mænds og kvinders behov i deres forslag til løsninger.
- Pensionsstyrelsen har i forbindelse med udarbejdelse af hjemmesiden »Min Pension« taget højde for nogle af de særlige problemstillinger, der kan gælde for kvinder og pension. I forbindelse med målgruppevurderingen blev det dokumenteret, at især kvinder finder pension uinteressant, og at der samtidig er særlige problemstillinger, eksempelvis med kvinders periodiske fravær fra arbejdsmarkedet, der kræver en fokusering i forhold til køn. Pensionsstyrelsen har taget højde for dette blandt andet ved at indarbejde dem i hjemmesidens beskrivelser af de forskellige livssituationer, der kan påvirke en persons pensionsforhold og i de pensionsberegninger, hjemmesiden stiller til rådighed.

PIGER OG DRENGE SKAL HAVE LIGE MULIGHEDER

Ligestilling handler ikke kun om kvinder og mænd, men også om piger og drenge. Piger og drenge mødes allerede tid-

ligt i livet med forventninger til, hvordan de skal opføre sig. Og normerne skaber ikke bare de kønsroller, vi ser overalt i samfundet, medierne og på arbejdspladserne. De begrænser til en vis grad også pigers og drenges lige muligheder for at udvikle deres interesser. Både i daginstitutioner og i skoler kan børn opleve, at tilbuddene målrettes enten piger eller drenge, og at det kan være svært at bryde de sociale mønstre.

I Danmark har vi i løbet af de sidste mange år været vidne til store omvæltninger i kønsrollemønstrene, og det er heldigvis ikke længere sådan, at kvinder og mænd ikke er formelt ligestillede. Men der er stadigvæk brug for at nuancere de kønsbestemte forestillinger og sætte fokus på, at det enkelte barn skal have lov til at udfolde sig og udvikle sig på dets egne præmisser uden at blive mødt med bestemte forventninger til, hvordan man skal være som enten dreng eller pige.

At skabe respekt for hinanden som individer – og dermed skabe reelt lige muligheder helt ned i børnehøjde – er derfor afgørende for, ikke bare at fremme ligestilling men også for, at den enkelte frit kan vælge uddannelse, job og familieliv. I Danmark har vi for eksempel et meget kønsopdelt uddannelsesvalg. Fire ud af ti vælger uddannelser, hvor der er mere end 75 procent af det ene køn.⁸ Konsekvensen bliver samtidig et kønsopdelt arbejdsmarked, som skaber en række ligestillingsmæssige udfordringer, eksempelvis manglende ligeløn mellem kvinder og mænd og en skæv repræsentation i ledelse og bestyrelser.

Regeringen kan ikke lovgive sig ud af begrænsende kønsroller, men vi skal sigte mod debat på et højt fagligt niveau om, hvordan vi sammen kan skabe mere frihed, og mod at fagfolk, der arbejder med piger og drenge, er opmærksomme på at sætte fokus på den enkelte piges/drengs interesser og kompetencer.

Initiativer

Fokus på pædagog- og læreruddannelserne

Børn skal have samme muligheder for at udvikle evner og interesser uden begrænsninger fra fastlåste forventninger til deres interesser og leg. Derfor skal både lærere og pædagoger have redskaber til at sætte fokus på, hvordan man i det daglige arbejder med at give piger og drenge lige muligheder for udvikling. Ligestillings- og kirkeministererne vil derfor i 2012 gå i dialog med uddannelsesministeren om, hvorvidt børn og kønsroller kan tematiseres yderligere på pædagog- og læreruddannelserne.

Flere piger i tekniske fag

I samarbejde med bl.a. Ministeriet for Børn og Undervisning, Ingeniørforeningen og Experimentarium gennemførte Ligestillingsministeriet i 2011 pilotprojektet: »Piger i praktik som problemknuser – piger i naturvidenskab og tekniske fag«. I projektet, der skulle bidrage til at nedbryde det kønsopdelte uddannelsesvalg, deltog 74 piger fra 8. klasse i en praktikmesse, hvor de blev introduceret til 18 forskellige virksomheder inden for teknik og naturvidenskab. Pigerne gennemførte herefter et praktikforløb på virksomhederne. På baggrund af en evaluering af projektet vil samarbejdspartnerne i 2012 drøfte, hvordan en eventuel videreførelse, udvidelse og forankring af projektet kan gennemføres.

EU ekspertseminar om det kønsopdelte uddannelsesvalg

Under det danske EU formandskab vil der blive afholdt et ekspertseminar, som sætter fokus på, hvad kønsopdelingen i

⁸ Beskæftigelsesministeriet: Det kønsopdelte arbejdsmarked, 2008.

unges uddannelses- og karrierevalg betyder for deres integration og mobilitet på arbejdsmarkedet.

Holdningsændring blandt børn og unge om kønsroller, respekt og ligeværd

Der igangsættes i 2012 et mindre projekt med fokus på holdningsbearbejdning blandt børn og unge om kønsroller, respekt og ligeværd. Projektet skal samtidig understøtte indsatsen mod partnervold.

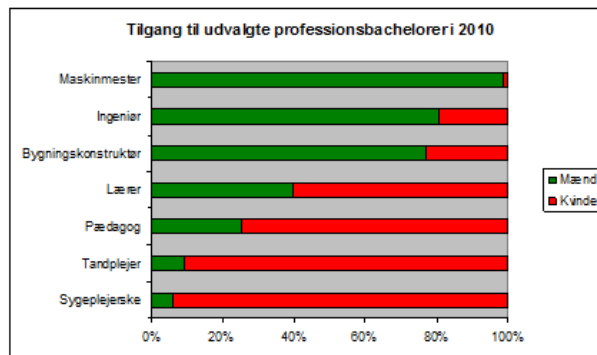
Undersøgelse: Køn og ligestilling i børnehaver

Danmarks Pædagogiske Universitetsskole udarbejdede i 2008 rapporten: »Flere end to slags børn – en rapport om køn og ligestilling i børnehaven med baggrund i en række observationsstudier i tre børnehaver«. Undersøgelsen viser blandt andet følgende gennemgående træk:

- Der sker en opdeling af pigerne og drengene i løbet af de tre år børnene tilbringer i børnehaven. Lige når de kommer fra vuggestuen leger de ubesværet med hinanden, men løbende forstærkes kønsrollerne, og venskaber og lege på tværs af køn bliver undtagelsen snarere end reglen.
- Børn, der falder uden for traditionelle kønsroller, kategoriseres af pædagoger og forældre som anderledes – f.eks. vilde piger, stille drenge.
- Der arbejdes ikke systematisk med kønsroller og ligestilling i børnehaver i Danmark, og ligestilling indgår generelt ikke i de pædagogiske læreplaner.

Kilde: Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Flere end to slags børn – en rapport om køn og ligestilling i børnehaven, 2008

Fakta: Eksempler på det kønsopdelte uddannelsesvalg:



Kilde: Undervisningsministeriets databank, 2011

KVINDER OG MÆND SKAL HAVE LIGE MULIGHED FOR BARSEL, LØN OG KARRIERE

Det danske arbejdsmarked er præget af ulighed mellem kvinder og mænd i forhold til løn, barsel og karrieremuligheder. Undersøgelser peger på, at den meget ulige fordeling af barselsperioden, omsorgsdage og børns sygedage er afgørende årsager til skævhederne.⁹

⁹ »Barselsorlov og familievenlig politik i de nordiske lande – en ligestillingsfremmende og økonomisk bæredygtig model?«, Nina Smith m.fl. Nationaløkonomisk Tidsskrift 147 (2009) og »The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark: Glass ceilings, sticky floors or both?«, Nina Smith m.fl. International Journal of Manpower, vol. 32.

I Danmark tager mænd i dag kun 7,7 procent¹⁰ af den samlede barselsperiode. En ny undersøgelse lavet for DJØF viser, at 82 procent af de adspurgte mænd ville have holdt mere barsel, hvis der havde været en øremærket ret. 55 procent peger på, at det er holdningen på arbejdspladsen, der afholder dem fra mere barsel.¹¹ Det tyder på, at kulturen på arbejdspladsen kan være en afgørende faktor for, om mænd holder orlov.¹² Kvinder meddeler ofte blot til arbejdspladsen, hvornår de kommer tilbage fra barsel. Mænd skal derimod ofte forhandle om overhovedet at kunne tage barsel, selv om de har samme ret til at tage barselsperiode som mødrene.¹³

I en rapport fra Norge fremgår det desuden, at blandt norske fædre, der har tilbragt tid alene med deres barn i barselsperioden, er der over tid en stigende andel, der tilkendegiver, at de senere har bedre kontakt til barnet.¹⁴

Erfaringer fra de øvrige nordiske lande viser, at de lande, som har indført øremærket barselsperiode til faderen, har oplevet en stigning i fædrenes andel af den samlede orlovstid. Sverige, som har reserveret to måneders »fædrekvote«, har de sidste 10 år oplevet en stigning fra 13,7 procent til 23,9 procent. I Island, hvor man i 2003 reserverede tre måneders orlov til faderen, er andelen steget fra stort set nul til nu en tredjedel af den samlede orlovstid. I Norge holder fædrene 14,7 procent orlov.¹⁵ I Danmark er der alene reserveret to ugers barselsorlov til fædrene i forbindelse med barnets fødsel.

Den skæve fordeling af barslen har ikke kun konsekvenser for mændene, der som fædre ikke får mulighed for at dele ansvaret for deres børn på lige fod med mødrene, men også for kvinderne i forhold til arbejdsmarkedet. Når barselsorloven forlænges ud over en vis periode, taber kvinderne vigtige jobrelaterede kundskaber, de mister deres netværk og kan ofte ikke følge med i kravene til opkvalificering og kompetenceudvikling. Kvinderne ender typisk i lavere stillinger end mændene, som afspejler sig i lønforskellene mellem kønne.¹⁶

Afhængigt af lønbegrebet tjener mødre i gennemsnit 2 – 5 procent *mindre* end tilsvarende ikke-mødre. Mødre oplever dermed en *børnestråf*. Mænd tjener derimod mellem 2 og 6 procent mere i timen. Fædre oplever med andre ord en *børnepremie*. Dog genvinder kvinder generelt *en del* af den tabte løn, efterhånden som børnene bliver ældre.¹⁷ Men det ser altså ud som om, at den meget familievenlige politik, som vi har i Danmark, der mest benyttes af kvinderne og kun i begrænset omfang af mændene, kan have utilsigtede virkninger for ligestilling mellem kønne.

Initiativer

Øremærket barsel

Regeringen ønsker at støtte både kvindernes muligheder på arbejdsmarkedet og mændenes muligheder for at tage mere

del i deres børns første leveår ved at øremærke op til tre måneder af den betalte barselsperiode til manden.

Barseludligningsordning for selvstændige

Regeringen ønsker, at der etableres en obligatorisk barseludligningsordning for selvstændige for at selvstændige kan få lige så gode økonomiske vilkår som lønmodtagere, når de er på barselsorlov.

Beskæftigelsesministeren har derfor indledt en politisk drøftelse med partierne bag den eksisterende barseludligningsordning for det private arbejdsmarked med det formål at afdække mulighederne for etableringen af en obligatorisk barseludligningsordning for selvstændige.

Kønsopdelt lønstatistik

Der er stadig stor uligeløn på det danske arbejdsmarked. Lønkommissionen konkluderede i 2010, at den vigtigste årsag til forskellen på kvinder og mænds gennemsnitlige løn er det kønsopdelte arbejdsmarked.

For at bidrage til en bevidsthed og en aktiv indsats på den enkelte arbejdsplads om at reducere eventuelle lønforskelle mellem kvinder og mænd, vil Beskæftigelsesministeriet undersøge mulighederne for at udbygge den kønsopdelte lønstatistik. Det er vigtigt, at virksomhederne kommer til at arbejde mere aktivt med ligeløn på andre måder. De øvrige nordiske lande har for eksempel gode erfaringer med at stille krav til virksomhederne om at udarbejde ligestillingsplaner. Beskæftigelsesministeren vil indlede drøftelser med de organisationer og andre, der interesserer sig for ligeløn, for at udtænke de bedste redskaber til at reducere lønforskellene.

Mænd og barsel

Analysefirmaet Epinion har på vegne af Djøf foretaget en undersøgelse af danske lønmodtageres holdninger til barselsorlov. I alt 1000 personer har besvaret undersøgelsen, som blandt andet konkluderer:

- 82 procent af de adspurgte mænd ville have taget mere barsel, hvis der havde været en øremærket ret.
- 75 procent af de adspurgte mænd siger, at de ville have taget mere barsel, hvis de havde haft bedre løn under barsel.
- 55 procent siger, at det er holdningen på arbejdspladsen, der afholder dem fra at holde mere barsel.
- af de mænd, der har holdt tre eller flere måneders barsel, erklærer 91 procent sig tilfredse med at have været på barsel.

Kilde: Djøf, 2011

LIGE ADGANG TIL LEDELSE OG BESTYRELSER

De seneste 10 år er andelen af kvindelige topledere i den private sektor kun steget fra ca. 4 procent til 6 procent. Den samme tendens gør sig gældende for kvinder i virksomhedsbestyrelser. Her udgør kvinderne i dag mindre end 12 procent af bestyrelsesmedlemmerne i de børsnoterede aktieselskaber. Og trækker man de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fra, er tallet helt nede på 6 procent.¹⁸ Udviklingen med at få flere kvinder i ledelse og på bestyrelsesposterne går alt for langsomt.

Både virksomhederne og det danske samfund er bedst tjent med, at alle ledertalenter, kompetencer og gode evner

¹⁰ Nordisk Råd, Nordic Statistical Yearbook, 2011.

¹¹ Djøf 2011.

¹² »Mænd, orlov og arbejdspladskultur«, Socialforskningsinstituttet, 2006.

¹³ »Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder«, Ph.d.-afhandling af sociolog Lotte Bloksgaard, Aalborg Universitet, 2009.

¹⁴ »Gender Equality and Quality of Life«, Øystein Holter, Helge Svare og Cathrine Egeland, 2009.

¹⁵ Nordisk Råd, Nordic Statistical Yearbook, 2011.

¹⁶ »Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark«, Datta Gupta og Nina Smith, *Economica*, 2002.

¹⁷ »Lønforskellen mellem forældre og ikke-forældre i Danmark«, Marianne Simonsen, 2010.

¹⁸ Komiteen for God Selskabsledelse 2011 og Danmarks Statistik 2011.

kommer i spil. Flere internationale undersøgelser viser¹⁹, at der er positive sammenhænge mellem mangfoldighed i bestyrelseslokalet og en virksomheds økonomiske præstationer. Der er helt klart forretningsmæssige fordele ved at få flere kvinder i bestyrelser. Det giver resultater på bundlinjen. Det er derfor vigtigt, at der sættes mere skub i udviklingen.

Processen omkring besættelse af stillinger til ledelses- og bestyrelsesposter foregår ofte gennem ikke-synlige rekrutterings- og udvælgelsesprocesser eller via netværk, som oftest primært består af mænd. Det betyder, at kvindelige ledertalenter ikke har samme mulighed for at komme i betragtning til stillingerne som mændene. Det er vigtigt, at virksomhederne skaber nogle gennemsigtige rekrutterings- og udvælgelsesprocedurer, så kvindelige lederaspiranter får mulighed for at søge de pågældende stillinger på lige fod med mandlige ansøgere.

En række virksomheder i Danmark har allerede initiativer til at fremme en bedre udnyttelse af den kvindelige talentmasse, og mange virksomheder bakker op om de frivillige initiativer på området, eksempelvis »Charter for flere kvinder i ledelse« og »Operation Kædereaktion« – et sæt anbefalinger til fremme af flere kvinder i bestyrelser.

Regeringen støtter op om disse frivillige initiativer, og har indledt en dialog med organisationer og repræsentanter fra erhvervslivet om forslag, der kan forpligte virksomhederne mere og sætte yderligere skub i udviklingen. Målet er, at flere danske virksomheder arbejder seriøst med at få flere kvinder ind på direktionsgangen. I dag er det primært de store toneangivende virksomheder i dansk erhvervsliv, der arbejder med problemstillingen. Ligestillings- og kirkeministeren vil derfor i 2012 brede indsatsen ud til en større kreds af virksomheder.

Initiativer

Operation Kædereaktion

I 2010 blev »Operation Kædereaktion – Anbefalinger for flere kvinder i bestyrelser« lanceret i fællesskab med repræsentanter for dansk erhvervsliv, institutionelle ejere, kapitalfonde, headhuntere og forskere. I foråret 2012 vil der blive samlet op på erfaringerne med »Operation Kædereaktion« med henblik på at vurdere, om initiativet har haft positive effekter på bestyrelsessammensætningerne, og om der skal sættes yderligere i værk for at øge andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Ny model for flere kvinder i bestyrelser

Spørgsmålet om flere kvinder i bestyrelser har været på dagsordenen i mange lande i Europa. Der er efterhånden udviklet flere forskellige modeller for, hvordan bestyrelserne kan gøres mere mangfoldige. Det er ikke længere kun en debat om for og imod kvoter efter norsk forbillede, idet en række nye muligheder er kommet i spil. Regeringen har indledt en dialog med dansk erhvervsliv for at få input og forslag til nye forpligtende initiativer, som kan styrke indsatsen. Samtidig er regeringen i fuld gang med at samle viden ind om andre landes erfaringer. Regeringen vil på den baggrund udvikle en ny dansk model.

¹⁹ Se blandt andet: Catalyst: »Advancing women leaders: The Connection Between Board Directors and Women Corporate Officers«, 2008, Eversheds Board Report - »Measuring the impact of board composition on company performance«, 2011 og McKinsey & Company: »Women Matter - Gender diversity, a corporate performance driver«, 2007.

Charter for flere kvinder i ledelse

»Charter for flere kvinder i ledelse« blev lanceret i 2008. Charteret er et værktøj til de virksomheder, der vil arbejde for flere kvinder i ledelse. Charteret blev udviklet i tæt samarbejde med fem offentlige og fem private virksomheder – og tæller i dag mere end 100 virksomheder. Charteret evalueres i 2012, og på baggrund af evalueringsresultaterne tages der stilling til, om der er behov for justeringer af projektet.

Kvinder i bestyrelser

- Pr. september 2011 udgør kvinder 11,60 procent af bestyrelsesposterne i de danske børsnoterede aktieselskaber.
- Trækkes de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fra, er den kvindelige andel 6,49 procent

Kvinder i ledelse

- I 2009 var 6,5 procent af topcheferne i det private erhvervsliv kvinder. På niveauet lige under topcheferne (de tværgående direktører) var 8,2 procent kvinder.

Kilde: Danmarks Statistik, 2011

Flere kvinder i ledelse – Forbedret rekrutteringspraksis i Aarhus kommune

I Aarhus Kommune er man gået nye veje, når det handler om at styrke lighed i ledelse. For at styrke rekrutteringsprocessen og sikre kvalificerede ansøgere af begge køn har Aarhus Byråd vedtaget fem minimumskrav til rekrutteringsprocessen. Det er bl.a. krav til formulering af jobprofil og anonymisering af ansøgerfeltet, krav til rekrutteringskonsulenter og krav om ligelig repræsentation af begge køn i ansættelsesudvalget. I 2008 og 2009 resulterede knap hver anden rekruttering til ledige stillinger i den øverste ledelse i ansættelsen af en kvindelig kandidat.

Kilde: Aarhus Kommune

LIGESTILLING PÅ DAGSORDENEN – OGSÅ GLOBALT

EU har løbende fungeret som drivkraft i indsatsen for at forbedre ligestillingen mellem kvinder og mænd i de europæiske lande – også i Danmark, hvor ligestillings- og ligebehandlingsdirektiverne ligger til grund for en stor del af den danske lovgivning på området.

Der er opnået en række gode resultater i EU og medlemslandene. Ikke mindst Europa-Kommissionen har med direktiver, årlige rapporter og flerårige handlingsplaner bidraget til at sætte en række centrale indsatsområder på den europæiske dagsorden. Det gælder både sikring af kvinders og mænds rettigheder og anti-diskrimination og fremme af kvinders og mænds lige muligheder på arbejdsmarkedet, i uddannelse mv. Samtidig har det mellemstatslige samarbejde om udveksling af gode erfaringer bidraget til at udvikle stærke nationale metoder og instrumenter til at fremme kvinders og mænds lige muligheder.

Regeringen vil under det danske formandskab i 2012 sikre, at ligestilling fortsat prioriteres højt i det europæiske samarbejde, og at der fortsat sker fremskridt på området.

Regeringen har følgende prioriteringer på ligestillingsområdet:

1. Ligestillings- og kirkeministeren vil sikre, at ministre fra alle landene får lejlighed til at drøfte ligestilling på et ministermøde. Drøftelsen vil have som formål at starte en de-

bat om, hvordan man kan fremme andelen af kvinder i bestyrelser på europæisk niveau.

2. Som led i opfølgningen på FN's Beijing handlingsprogram, sætter det danske formandskab fokus på, hvordan EU og medlemslandene fremover kan sikre et stærkt ligestillingsperspektiv i forbindelse med håndteringen af klimaforandringer.
3. Ligestillings- og kirkeministeriet vil bidrage til, at EU fortsat fungerer som drivkraft i det globale ligestillingsarbejde i forbindelse med forhandlingerne i FN's Kvindekommision i februar/marts 2012 i New York.
4. Ligestillings- og kirkeministeren vil sætte fokus på pigers og drenges uddannelsesvalg for at styrke drenges deltagelse i uddannelsessystemet og for at tiltrække flere kvinder til de naturvidenskabelige og tekniske fag.

Under formandskabet vil der desuden blive sat fokus på mænds sundhed samt initiativer til at styrke indsatsen mod menneskehandel i EU.

Det danske formandskab vil, som led i gennemførelsen af formandskabet, samarbejde tæt med Europa-Kommissionen og Det Europæiske Ligestillingsinstitut. Samtidig ønsker ligestillings- og kirkeministeren at sikre et godt samarbejde med de danske aktører på ligestillingsområdet. Der vil derfor blive holdt møder for NGO'er, myndigheder mv., der arbejder med ligestilling i Danmark og internationalt, for at sikre koordination og synergi mellem de forskellige aktiviteter under formandskabet.

REDEGØRELSE – STATUS PÅ LIGESTILLINGSARBEJDET I DET OFFENTLIGE

Alle kommuner, regioner samt statslige institutioner med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingsloven indberette ligestillingsredegørelser til ligestillingsministeren i ulige år. Desuden skal hver ressortminister på baggrund af de indberettede ligestillingsredegørelser udarbejde en ligestillingsrapport.

*Resume af ligestillingsredegørelser og ligestillingsrapporter 2011:*²⁰

Kommuner og regioner – resultater af ligestillingsredegørelser 2011

- Ligestillingspolitikker på serviceområderne (ældreplejen, daginstitutionerne, mv.) er et vigtigt udgangspunkt for, at myndighederne i velfærdsydelse tager højde for både kvinders og mænds, pigers og drenges behov. Mange kommuner/regioner mener dog, at det alene handler om at skabe ligestilling for deres ansatte og er ikke opmærksomme på at arbejde for ligestilling blandt borgerne. Nogle kommuner og enkelte regioner er ved at udvikle ligestillingspolitikker for serviceområderne. Et mindretal har allerede gjort dette.
- De kommuner, der har formuleret konkrete ligestillingspolitikker for serviceområderne, er også gode til at kønsmainstreame og dermed til at tage højde for behovene hos kvinder og mænd i flere af de konkrete velfærdsydelser. Der er nogle kommuner, som arbejder med køn og ligestilling i enkelte velfærdsydelser. Regionernes arbejde med kønsmainstreaming er fortsat meget sparsomt.

²⁰ Ligestillingsredegørelserne og ligestillingsrapporterne er primært udarbejdet og indberettet før regeringsskiftet og dermed med afsæt i den hidtidige ministerielle struktur med 19 ministerier. Beskrivelserne af statens arbejde med ligestilling omfatter derfor disse 19 ministerier.

- Over halvdelen af kommunerne og regionerne har ligestillingspolitikker for personaleområdet, og man er primært interesseret i at skabe mere kønsblandede arbejdspladser. Det er dog et mindretal, der kan indberette om konkrete resultater eller initiativer i forhold til at sikre dette.
- I kommunerne er der en klar overvægt af mænd i råd, nævn og udvalg. I regionernes råd, nævn og udvalg er den kønsmæssige fordeling mere ligelig.

Statslige institutioner (departementer, styrelser, mv.) – resultater af ligestillingsredegørelser 2011

- Alle institutioner på hvert af ministerområderne har en fælles ligestillingspolitik for de arbejdsområder, som vedrører borgerne.²¹ En del institutioner har også videreudviklet den overordnede politik i en mere konkret ligestillingspolitik for den enkelte institutions specifikke fagområde. Der er dog behov for, at institutionerne får tydeliggjort køn og ligestilling i det, de anser for at være deres ligestillingspolitikker for de borgerrettede initiativer/indsatser. Hertil kommer, at der også i staten er en tendens til at anskue ligestilling som noget, der alene handler om personalepolitik.
- Mange er i gang med at tage højde for køn og ligestilling i flere af de daglige arbejdsopgaver primært oplysning rettet mod borgerne, effektmålinger af initiativer samt i lovforslag. Men flere af institutionerne har fortsat behov for at skærpe vinklen på køn og ligestilling i de daglige arbejdsopgaver for reelt at målrette kerneydelserne efter kvinders og mænds behov.
- Mange har ligestillingspolitikker for personaleområdet og har opnået resultater eller iværksat initiativer navnlig i forhold til at sikre kønsblandede arbejdspladser, kvindelige og mandlige ansattes kompetenceudvikling og ligeløn. Der er i mindre omfang fokus på at få flere kvinder i ledelse.
- Over halvdelen af de statslige bestyrelser nedsat efter § 11, stk. 1 har ikke en ligelig kønsfordeling, mens næsten alle bestyrelser nedsat efter § 11, stk. 2 har en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, sådan som ligestillingsloven foreskriver.

Ministeriernes arbejde med ligestilling – resultater af ligestillingsrapporter 2011

Alle ministerier er engageret i ligestillingsarbejdet og ønsker fortsat at prioritere dette. Graden af involvering i ligestillingsarbejdet varierer dog mellem ministerområderne. Overordnet set er der tale om tre forskellige modeller, hvorefter ministerierne organiserer deres ligestillingsarbejde.

Model 1: Tværinstitutionelt samarbejde med synlige resultater:

De fleste af ministeriets institutioner tilstræber at arbejde efter ministeriets og/eller institutionernes ligestillingspolitik og forsøger at kønsmainstreame flere af kerneaktiviteterne. Der udveksles erfaringer i tværororganisatoriske netværk, og concernledelsen tager løbende stilling til arbejdets fremdrift.

Model 2: Tværinstitutionelt samarbejde med mindre synlige resultater:

En del af ministeriets institutioner tilstræber i større eller mindre omfang at arbejde efter ministeriets/institutionernes ligestillingspolitik, og nogle forsøger at indarbejde ligestilling

²¹ Hvert ministerium har som en del af det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt 2007 – 2011 formuleret ligestillingspolitikker, som gælder for alle institutioner på ministerområdet.

i dele af de daglige kerneaktiviteter. Der udveksles erfaringer i tværorganisatoriske netværk, og koncernledelsen kan i et vist omfang være inddraget, men resultaterne af indsatsen er begrænsede.

Model 3: Sparsomt tværinstitutionelt samarbejde og sporadisk ligestillingsarbejde:

Få institutioner, oftest departementet, arbejder efter ministeriets ligestillingspolitik og kønsmainstreamer enkelte aktiviteter. Der synes at være sparsom eller ingen form for udveksling af viden mellem ministeriets institutioner, og koncernledelsen er sjældent involveret i arbejdet.

Fakta: Baggrund om ligestillingsredegørelser og ligestillingsrapporter

Ligestillingsredegørelser

Alle kommuner, regioner samt statslige institutioner med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingsloven indberette ligestillingsredegørelser til ligestillingsministeren i ulige år. Der er blevet indberettet ligestillingsredegørelser siden 2001. I ligestillingsredegørelserne skal der redegøres for: Ligestil-

lingspolitikker på de fag- el. serviceområder som vedrører borgerne, ligestilling på personaleområdet, kønsmainstreaming og den kønsmæssige fordeling i beslutningsorganer.

Ligestillingsrapporter

Efter ligestillingsloven skal hver ressortminister, på baggrund af de indberettede ligestillingsredegørelser fra de statslige institutioner på ministerens område, udarbejde en ligestillingsrapport til ligestillingsministeren samme år, som ligestillingsredegørelserne indberettes. I ligestillingsrapporterne skal der primært gøres status for ministeriets hidtidige og fremadrettede arbejde med hhv. ligestillingspolitik på ministeriets fagområde og kønsmainstreaming.

Hermed slutter redegørelsen.
