

**Bilag** til henvendelse om foretræde for Arbejdsmarkedsudvalget,  
Skrivelse af 13. maj 2005  
på vegne af organisationerne  
3F, KKA, Kvininfo, FOA Fag & Arbejde, CeLi, HK og AOF Danmark

### Køn og ligestilling i kommunal virksomhed.

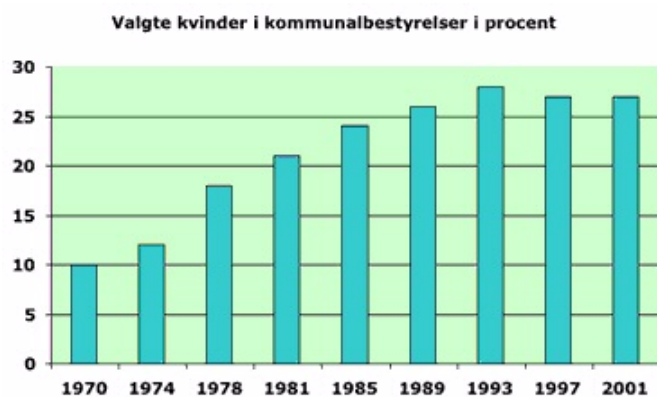
*Kvinder og mænd har meget forskellig tilknytning til den offentlige sektor - både i deres egenskab af ansatte, brugere og borgere. Kommuner og amter er kvindearbejdspladser, kvinder bruger serviceydelser mere end mænd, men de udgør et mindretal i kommunalbestyrelser og blandt borgmestre. Andelen af kvindelige ledere svarer slet ikke til andelen af kvindelige ansatte.*

#### Ansatte i kommunerne

|   | Antal mænd   | Antal kvinder | Kvindeandel - procent |
|---|--------------|---------------|-----------------------|
| Beredskabsområdet, betjente og pedeller   | 2189         | 93            | 4,07                  |
| Personale inden for tekniske/ miljømæssige/ områder, inkl. teknikere, håndværkere, buschauffører, maskinmestre m.v. | 13044        | 2360          | 15,32                 |
| Øvrige  | 4758         | 8475          | 64,04                 |
| Undervisere og personale ved undervisningstilbud  | 21217        | 37717         | 63,99                 |
| Køkken-, rengørings- og servicefunktioner   | 7492         | 21528         | 74,18                 |
| Kontor, edb og administration inkl. akademikere   | 11565        | 34212         | 74,73                 |
| Pædagogisk personale, dagplejere og handicapledsagere   | 13488        | 81215         | 85,75                 |
| Social, sundhed og sygehusområdet inklusiv tandpleje  | 4191         | 86123         | 95,35                 |
| <b>Total</b>  | <b>77947</b> | <b>271727</b> | <b>77,70</b>          |

Kilde:

[http://www.ligestillingidanmark.dk/servlet/dk.pls.mainstreaming.web.pages.HTMLPage?HTMLPageID=kommuner\\_mandkvinde\\_opdeling](http://www.ligestillingidanmark.dk/servlet/dk.pls.mainstreaming.web.pages.HTMLPage?HTMLPageID=kommuner_mandkvinde_opdeling)



Kilde: <http://www.lige.dk/kvinder-i-politik>

*Kommunale kerneydelser som daginstitutioner og ældrepleje er forudsætningen for danske kvinders stærke tilknytning til arbejdsmarkedet, og kommunerne er centrale ligestillingspolitiske aktører.*

Kommunerne er ifølge § 4 i Ligestillingsloven forpligtet til at arbejde for ligestillingspolitik og anvende mainstreamingstrategien i dette arbejde. Men deres indsats varierer betydeligt.

Fx har 10 % et ligestillingsudvalg, 18 % handlingsplaner for ligestilling, 31 % en formuleret ligestillingspolitik, og 60 % et ligestillingsperspektiv i deres personalepolitik. Kun fem kommuner arbejder med mainstreamingprojekter.

Den vertikale kønsarbejdsdeling er tydeligt i kommunerne. Fx er der kun 14 % af toplederne, 43 % af højere mellemledere og 60 % af lavere mellemledere kvinder.

Kilde: [www.ligestillingdanmark.dk](http://www.ligestillingdanmark.dk)

*FNs CEDAW-komite har ved den seneste evaluering af dansk ligestillingspolitik opfordret regeringen til at gøre en indsats for at øge kvinderepræsentationen i kommunalbestyrelserne.*

Ligestillingsministeriet har sat fokus på dette problem i sit temasite om flere kvinder i ledelsen [http://www.lige.dk/KIL\\_forside.asp](http://www.lige.dk/KIL_forside.asp), og i anledning af strukturreformen har ministeriet rekvireret en undersøgelse om sammenhængen mellem kommunestørrelse og kvinderepræsentation [http://www.lige.dk/files/Images/kvinder\\_i\\_ledelse/kik/Kvinder-i-kommunalpolitik.doc](http://www.lige.dk/files/Images/kvinder_i_ledelse/kik/Kvinder-i-kommunalpolitik.doc)

*Men strukturreformen har trods regeringens generelle forpligtelse til kønsmainstreaming og den klare relevans ikke inddraget køns- og ligestillingsperspektiver. Det er ikke nævnt i kommissoriet, der er ikke udpeget kommissionsmedlemmer med ekspertise på feltet, og det er ikke behandlet i betænkningen.*

Det har derfor også været vanskeligt for høringsberettigede organisationer at anlægge ligestillingsperspektiver og kun relativt få af de fremlagte lovforslag er ligestillingsvurderet. Og hvor lovforslag endelig udtaler sig om den ligestillingsmæssige effekt i forhold til køn, sker det på et meget ufuldstændigt grundlag langt fra den udmærkede opskrift som ligestillingsministeren selv anbefaler på hjemmesiden [www.kønsmainstreaming.dk](http://www.kønsmainstreaming.dk) under ligestillingsvurdering af lovforslag.

Strukturreformen giver ellers en enestående mulighed for at skabe ligestilling i den offentlige sektor. Reorganiseringen af arbejdsområder og arbejdsopgaver, valg til helt nye kommunalbestyrelser, genforhandling af samarbejdsaftaler m.m. medfører brud med de gamle strukturer og kulturer, som har været med til at nedtone den ligestillingspolitiske indsats. Arbejdet med den nye lovgivning, med den nye organisering, med reformuleringer af personalepolitik og med opstilling af kandidater til kommunalbestyrelser, udpegning til råd, nævn og bestyrelser, giver en enestående mulighed for at integrere ligestillingspolitiske målsætninger og redskaber.

### **L22 Forslag til lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.**

L22 om den aktive beskæftigelsesindsats i den nye organisering af beskæftigelsesindsatsen forholder sig kun meget sporadisk til kønsperspektiverne her. Og lovforslagets mulige konsekvenser for henholdsvis kvinder og mænd, med de forskelle de to køn har f.eks. i forhold til adgang til privatbil og ansvar for afhentning af børn, afdækkes ikke. Og til trods for at der i mange år har været konsensus om at arbejdsmarkedets kønsopdeling betyder nedsat fleksibilitet og øget risiko for paradoksproblemer, gøres der ikke i L22 forsøg på at sikre, at der fremover sker en videre udvikling af de mainstreamingkompetencer, der allerede er i Beskæftigelsesministeriets regi. Ligesom der heller ikke er klare forpligtigelser i kommunerne til at medvirke til et mere fleksibelt og mindre kønsopdelt arbejdsmarked i kommunernes beskæftigelsesindsats.

L22 bør ændres så det tydelig fremgår af selve lovforslaget:

- At der både i AF og kommunerne skal arbejdes med ligestillingsperspektivet i beskæftigelsesindsatsen. At metoder og værktøjer skal videreudvikles.

- At også eksterne aktører skal råde over mainstreamingkompetencer, der sikrer, at også disse aktører medvirker til at bløde op på arbejdsmarkedets stærke kønsopdeling.
- At planudmeldinger, måltal, og opfølgning mht. beskæftigelsesindsatsens forskellige virkemidler skal kønsopdeles, så det løbende kan overvåges om anvendte virkemidler reelt medvirker til at nedbyde arbejdsmarkedets opdeling på køn.  
(§ 6 ændres til: Staten overvåger og analyserer udviklingen på arbejdsmarkedet mht. graden af arbejdsmarkedets kønsopdeling, og følger op på statens og kommunernes beskæftigelsesindsats i jobcentrene for at sikre effekten af indsatsen og modvirke forskelsbehandling på både køn, alder, etnisk herkomst og fysisk formåen.)  
(§ 8 stk. 3 ændres til Beskæftigelsesregionernes overvågning og analyser skal følge udviklingen i arbejdsmarkedets kønsopdeling og dokumentere at der ikke sker forskelsbehandling – Nuværende stk. 3 bliver stk. 4)
- Hvorledes normering og placering af specialfunktionerne mht. kønsligestilling bliver i den fremtidige struktur.
- Hvordan den nødvendige koordinering og videnoverførsel vedr. kønsligestilling finder sted mellem Beskæftigelsesministeriet og de lokale og regionale beskæftigelsesråd.
- Hvordan man sikrer sig en ligestillingspolitiske vurdering i forbindelse udpegning af ledere i den nye styringsstruktur.