



**COUNCIL OF  
THE EUROPEAN UNION**

**Brussels, 24 February 2006**

**5888/06**

**SOC 43**

**COVER NOTE**

---

**from:** Secretary-General of the European Commission,  
signed by Mr Jordi AYET PUIGARNAU, Director

**date of receipt:** 23 February 2006

**to:** Mr Javier SOLANA, Secretary-General/High Representative

---

**Subject:** **Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the  
European Economic and Social Committee and the Committee of the  
Regions on equality between women and men - 2006**

---

Delegations will find attached Commission document COM(2006) 71 final.

---

Encl.: COM(2006) 71 final



COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

Brussels, 22.2.2006  
COM(2006)71 final

**REPORT FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN  
PARLIAMENT, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND  
THE COMMITTEE OF THE REGIONS**

**on equality between women and men - 2006**

## TABLE OF CONTENTS

1.	Introduction.....	3
2.	Main developments.....	3
2.1.	Policy and legislative developments and state of play .....	3
2.2.	Gender gaps .....	5
3.	Challenges and policy orientations.....	6
3.1.	Fully exploit the gender equality policy contribution to the European strategy for growth and employment.....	7
3.2.	Promote an effective reconciliation of work and private life .....	7
3.3.	Support gender equality with effective institutional mechanisms .....	8
3.4.	The external dimension of gender equality.....	9
4.	Conclusions.....	9
	ANNEX.....	11

## 1. INTRODUCTION

This yearly report presents an overview of the main developments on equality between women and men in the European Union in 2005. It also outlines challenges and policy orientations for the future.

The EU reaffirmed its full commitment to gender equality in the **social agenda**<sup>1</sup> for 2005-2010, which complements and supports the **renewed Lisbon strategy** for growth and jobs<sup>2</sup>. The new set of integrated guidelines<sup>3</sup> that supports the objectives of delivering stronger, lasting growth and creating more and better jobs recognise gender equality as essential in meeting the labour market challenges. They combine specific measures on women's employment and the mainstreaming of the gender perspective in all action taken.

Gender policies contribute to employment and growth. Three quarters of the new jobs created in the last five years in the EU have been filled by women. Yet the **persistence of gender gaps** underlines that more can be done to tap into the productive potential of women. Poor work-life balance in particular, still drives workers out of the labour market and contributes to lower fertility rates. There is a real need to step up efforts to support effective and innovative means to help men and women reconcile work and their private responsibilities at all stages in their lives.

Equality between women and men should not be limited by borders. The EU strongly supported the **Beijing Platform for Action** (PfA) and reaffirmed its commitment to the full realisation of the PfA by asking for its effective implementation<sup>4</sup>. This is essential to achieving internationally agreed development goals, including those of the Millennium Declaration. This position was also supported by the EU at the high-level plenary meeting of the General Assembly of the United Nations on 14-16 September 2005 which addressed the review of the Millennium Declaration.

## 2. MAIN DEVELOPMENTS

### 2.1. Policy and legislative developments and state of play

The Commission announced a Communication on future developments of policies for equality between women and men in the European Union for the next five years, to be adopted in the first quarter of 2006. This "**Roadmap for equality between women and men**" will identify challenges and actions for the EU to achieve gender equality through its internal and external policies, in keeping with the objectives of growth and jobs creation. The roadmap will highlight the commitment and specific contribution of the EU to the process.

Legislation has been key to making progress in equality between women and men over the past decades. Further steps forward were taken in 2005 following the adoption of an amended

---

<sup>1</sup> COM(2005) 33 final of 9.2.2005.

<sup>2</sup> COM(2005) 24 final of 2.2.2005.

<sup>3</sup> Council Decision 2005/600/EC of 12 July 2005 on Guidelines for the employment policies of the Member States.

<sup>4</sup> Document 9242/05 of the Council of the European Union of 27.5.2005.

proposal for a Directive<sup>5</sup> which simplifies and modernises existing Community legislation on **equal treatment** of men and women in matters of employment. Efforts are ongoing to ensure a swift adoption of the Directive in early 2006 on the basis of a common position negotiated between the Council and the European Parliament.

The deadline for the transposition of the 2002 equal treatment Directive<sup>6</sup> expired on 5 October 2005. Setting up the **equality bodies** provided for in the Directive will undoubtedly contribute to a better implementation of gender equality legislation. Most Member States have transposed the Directive into national law. Infringement proceedings will be initiated where the Directive has not been transposed or has not been correctly transposed.

On 8 March 2005, the Commission proposed setting up a **European Institute for Gender Equality**<sup>7</sup>, which is intended to become an important tool for the dissemination of information, the exchange of good practices and the development of methodological tools for the promotion of gender mainstreaming. It will also raise the visibility of achievements and challenges in the area of gender equality. The proposal is being examined by the Council and the European Parliament. The European Economic and Social Committee adopted an opinion supportive of the proposal on 28 September 2005<sup>8</sup>.

In the frame of the European **social dialogue** social partners adopted a Framework of Actions for Gender Equality in March 2005, concentrating on four priorities: addressing gender roles, promoting women in decision-making, supporting work-life balance and tackling the gender pay gap. The annual report on progress made will be of the greatest importance. Initiatives to compile, exchange and promote good practice in the field of gender equality are also being undertaken by some sectoral social partners.

The increasing importance given to gender equality in **science** and the access of women to leading positions was underlined by the Competitiveness Council Conclusions of 18 April 2005. Member States were invited to increase significantly the number of women in leading research positions, with the aim of reaching, as a first step, the goal of 25% in the public sector as an average in the EU.

The need to take into account the gender perspective in immigration policies was addressed in the common agenda for the **integration of third country nationals**<sup>9</sup> adopted by the Commission. It underlined in particular the importance of fully utilising the potential of immigrant women on the labour market. The Commission has also been actively addressing the problem of **trafficking** in human beings, of which women continue to be the primary victims. It presented an integrated approach and proposals for an action plan<sup>10</sup> which underlined the importance of the gender perspective in prevention strategies and in the elimination of all forms of exploitation, including sexual exploitation and domestic labour exploitation.

---

<sup>5</sup> COM(2005) 380 final of 25.8.2005.

<sup>6</sup> Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (OJ L 269, 5.10.2002, p.15).

<sup>7</sup> COM(2005) 81 final of 8.3.2005.

<sup>8</sup> CESE 1066/2005 of 28.9.2005.

<sup>9</sup> COM(2005) 389 final of 1.9.2005.

<sup>10</sup> COM (2005) 514 final of 18.10.2005.

2005 marked the 10th anniversary celebration of the **Beijing Platform for Action**, which constituted a milestone in the development of gender mainstreaming of public policies. On this occasion, governments worldwide acknowledged progress made so far, but they also stressed the remaining challenges and obstacles. Particular areas of concern are women's access to education, property, work, health and reproductive services. Maternal mortality remains problematic and in some areas, in particular some African regions, women's situation has worsened. The EU commitment contributed strongly to successfully reaffirming the PfA. Further to a Commission proposal, the Council, the Parliament and the Commission adopted a Joint Statement on "**The European Consensus on Development**"<sup>11</sup> in November 2005 which identified gender equality as one of the five key principles of the development policy. The new EU Strategy for Africa<sup>12</sup> also specifically foresees that gender equality should be fully taken into account in all partnerships and in national development strategies. The Commission expects to adopt a communication entitled "A European Vision on Gender Equality in Development Cooperation" in the first half of 2006.

## 2.2. Gender gaps

The favourable trend in female employment has led to a narrowing of the gender gaps in employment and unemployment. Nevertheless, major imbalances persist while the high pay gap shows no significant signs of narrowing.

In recent years, progress towards reaching the Lisbon target for employment of 70% by 2010 has owed much to the uninterrupted increase in the entry of women into the labour market over the past decade, while male employment rate has remained relatively stable over the same period. The female **employment rate** rose to 55.7% in the EU-25 in 2004, up 0.7 percentage points compared to 2003, placing the mid-term target of 57% by 2005 within reach. As a result, the employment rate gap was further reduced to 15.2 points in 2004, down from 18.1 points in 1999. A decrease in female **unemployment** combined with a similar increase in male unemployment also brought the unemployment gap down to 2.1 points, almost a full point lower than in 1999. Among **older workers**, progress in the employment rate was also stronger among women than men. The employment rate of women over 55 increased by a full percentage point in 2004 to 31.7%, or 5.4 points above the level in 1999. This helped to reduce the employment rate gap for older workers, although the gap remained particularly high at 19.0 points in 2004.

Against this favourable backdrop, it must be acknowledged that the main areas of growth for female employment continued to be concentrated in activities and occupations already predominantly feminine. This has reinforced **segregation** in the labour market. Indeed, both sectoral and occupational segregation<sup>13</sup> continue to rise in the EU, respectively to 25.4% and 18.1%. More than four in ten employed women work in public administration, education, health or social activities, compared to less than two in ten men. In the private sector,

---

<sup>11</sup> "Joint Statement by the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on EU Development Policy: "The European Consensus", document 14820/05 of the Council of the European Union of 22.11.2005.

<sup>12</sup> COM(2005) 489 final of 12.10.2005.

<sup>13</sup> Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification). Gender segregation in occupations is calculated in a similar way as the addition of differences in the average national share of employment for women and men applied to each occupation (ISCO classification).

however, business services remain an important source of job creation both for women and men, with an increase of employed persons in excess of 5% between 2000 and 2004.

A further source of concern is the persistence of the gender gap in **part-time work**, which is done by 32.6% of women in employment against only 7.4% of men. Although recourse to part-time work may reflect personal preferences and may help people to (re-)enter and stay in the labour market, the high gender gap is also an evidence of differences of time use patterns between women and men and of the role of carer predominantly assumed by women and the greater difficulties they face in trying to reconcile work and private life. Participation in employment and the amount of time worked by women is closely linked to the number and age of children; this is less the case for men. For women aged between 20 and 49, having a child pushes the employment rate down by as much as 14.3 points, while it drives up men's employment rate by 5.6 points. Similarly, the recourse to part-time work by women increases with the number of children, which is not the case for men. One-third of women with one child and half of women with three or more children work on part-time basis, while the number of children has little effect on the proportion of men working part-time.

Work-life balance tensions combined with stereotypes and gender-biased remuneration and evaluation systems continue to affect the women's **career** and perpetuate the vertical segregation of the labour market. Within enterprises, women account for only 32% of managers<sup>14</sup>. Only 10% of members of the boards and 3% of CEOs of the larger EU enterprises are women<sup>15</sup>. In education and research, women outnumber men as graduates (59%), yet their presence decreases consistently as they progress on the career ladder, from 43% of PhDs down to only 15% of full professors<sup>16</sup>.

The **pay gap** between women and men remains at unacceptably high levels and shows no significant signs of being closed. On average, women earn 15% less than men for every hour worked. This results from both non respect of equal pay legislation and from a number of structural inequalities such as labour market segregation, differences in work patterns, access to education and training, biased evaluation and pay systems and stereotypes.

The risk of **social exclusion** appears somewhat greater for women than for men at all stages of life, echoing their average lower participation in the labour market. The risk of poverty, in particular, is higher amongst older women and amongst lone parents with dependant children, a group predominantly composed of women.

### 3. CHALLENGES AND POLICY ORIENTATIONS

The European strategy for growth and employment acknowledges that gender equality is essential for progress, yet the National Reform Programmes presented by the Member States this year showed reduced visibility and a loss of momentum of gender issues. Europe needs a reaffirmed commitment to the Community approach, combining gender mainstreaming and specific positive actions, supported by effective institutional mechanisms.

---

<sup>14</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 2005.

<sup>15</sup> Database on women and men in decision-making positions, European Commission.

<sup>16</sup> "Women and Science: Excellence and Innovation", SEC(2005) 370 of 11.3.2005.

### **3.1. Fully exploit the gender equality policy contribution to the European strategy for growth and employment**

*Gender equality policies are instrumental to growth and employment. Removing structural inequalities between women and men will help to release the employment potential of women while contributing to social cohesion and to the viability of the social protection system. The persistence of gender gaps are the sign of a dysfunctional labour market where individual aspirations and qualifications are not fully supported and valued, and even act as a disincentive to labour market participation.*

- Member States and social partners should pursue action to reduce the employment rate gap between women and men, in particular among older workers.
- Scaling down the pay gap and attacking its underlying causes should remain a priority. Action must combine all available instruments, including the effective implementation of existing legislation, and should actively involve social partners. Areas to address include notably sectoral and occupational segregation, access to education and training for all, transparent evaluation and pay systems, raising awareness and combating stereotypes among stakeholders and reviewing classifications of professions.
- The quality of jobs and a good work environment are key elements in attracting and retaining people on the labour market. Member States and social partners need to take concrete steps to support this, notably by promoting and disseminating work patterns that fully value the qualifications of the workers while ensuring employment security and social rights and benefits.
- Member States should proceed, where needed, with reforms of tax and benefits systems to create incentives and eliminate disincentives for lower earners within households or carers, both of whom are predominantly women, to (re-)enter and remain on the labour market, rendering work financially attractive and ensuring their economic independence, also with regard to the accrual of pension rights.
- The European strategy for growth and employment needs the full support of the Structural Funds in the field of gender equality, notably by the effective integration of a gender perspective in the national strategic reference frameworks and programming documents, and the sufficient funding of specific gender equality actions.

### **3.2. Promote an effective reconciliation of work and private life**

*A good work-life balance helps to reduce gender gaps and to improve the quality of the work environment while contributing to addressing the challenge of demographic changes. To be effective, it should be devised and promoted as a policy for both women and men at all stages of their life, including for young people as underlined in the European Youth Pact<sup>17</sup>. A renewed commitment is needed to deliver accessible, affordable and good quality care facilities for children and other dependants.*

---

<sup>17</sup> COM(2005) 206 final of 30.5.2005.



- Member States should step up their efforts to meet the Barcelona targets<sup>18</sup> for childcare and support the development of care for older and disabled persons. Particular attention should be given to the fact that full-time working schedules of women and men require convenient opening hours and flexibility. Initiatives by enterprises or education establishments to develop care services should be encouraged.
- Reconciliation of work and private life should include the promotion and dissemination of innovative and adaptable work arrangements that facilitate work-life balance and take into account the different needs at different stages of life.
- Access to public services, including administrations, transport services and employment services should be compatible with work schedules and should not hinder women and men with responsibilities for children or other dependant persons to (re-)enter or stay in the labour market.
- Decisive action should be taken to fight sexist stereotypes and to encourage men to take up their responsibilities in the domestic and family sphere. This includes the development of incentives, notably financial, that support a better balance of responsibilities and tasks between women and men and strengthen the role of men in care and parental leave.

### **3.3. Support gender equality with effective institutional mechanisms**

*Strong governance involving all parties concerned is vital to achieving gender equality. It requires a strong and clear commitment at the highest political level and must be backed up by adequate mechanisms, organisational arrangements, resources and sharing of experience between Member States.*

- Partnership and dialogue are key elements of governance. It is essential that all parties concerned are associated at all stages of policy making, implementation and evaluation, notably gender equality ministries or departments, gender equality bodies, social partners and civil society.
- Member States should strengthen their implementation of the principle of gender mainstreaming into all relevant policy areas and take concrete steps to develop and disseminate methods and tools in support of this, such as gender audit and gender impact assessment.
- The integration of economic policy and employment guidelines in the new Lisbon strategy should encourage Member States to reinforce gender mainstreaming in all chapters of the National Reform Programmes, particularly in areas where limited progress is recorded, notably in economic policies, enterprise policies and in budgetary policies (gender budgeting).
- Member States should support the good functioning of the national machinery in support of gender equality, including the equality bodies provided for in Directive 2002/73<sup>19</sup>, notably ensuring that they have the necessary independence, resources and capacities to function effectively.

---

<sup>18</sup> Providing childcare for 33% of children aged 0 to 3 years and 90% of children from 3 years to compulsory school age by 2010.

<sup>19</sup> Article 8a of Directive 2002/73/EC.

- Policy monitoring needs to be supported by the collection, compilation and dissemination of timely, reliable and comparable data disaggregated by sex. Further attention should be paid to avoid gender bias in statistical methodology and classifications.

### **3.4. The external dimension of gender equality**

*The EU has been at forefront of the gender equality policy from the outset. It has contributed to promoting gender equality beyond its borders. Europe should reaffirm its commitment to this approach and ensure that gender aspects are taken into account in its external relations.*

- Member States should take concrete steps to accelerate the full and effective implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action of the Fourth World Conference on Women. They should monitor progress by regular reporting and assessing results and set time-bound targets.
- Developing countries should be supported by appropriate technical and financial assistance in their efforts to integrate gender mainstreaming and empowerment of women within policies and programmes.
- Member States should take into account the gender perspective in partnerships with non-EU countries and in development strategies including poverty reduction strategies, in accordance with the "European Consensus" on development policy.
- Acceding, candidate and potential candidate countries should continue to be supported in their efforts to transpose, implement and effectively enforce the Community acquis in gender equality matters as well as to create the necessary institutions to enforce it.

## **4. CONCLUSIONS**

Building on this report on equality between women and men and recognising the contribution that gender equality can make to the renewed agenda for growth and jobs, the European Council is invited to urge the Member States to take stock of progress in this area and to reaffirm their commitment to mainstreaming the gender dimension in all policy fields in partnership with the social partners and civil society and to meeting the challenges evidenced above. In doing so, special attention should be paid:

- to reducing with a comprehensive approach the employment gap between women and men, particularly among older workers;
- to analysing and tackling the underlying causes of the gender pay gap;
- to developing a comprehensive approach for promoting the reconciliation of work and private life, involving men as well as women;
- to making full use of the Structural Funds to support gender equality, ensuring both the funding of specific actions and the integration of a gender equality perspective at all stages of the design, implementation and evaluation of national strategic frameworks and operational programmes;

- to continuing to support social partners in their development, implementation and monitoring of initiatives in the field of equality between women and men, notably the Framework for Actions for Gender Equality;
- to fully implementing the Directive on equal treatment for men and women on the labour market<sup>20</sup> and in particular the establishment of equality bodies;
- to swift adoption of the proposal for a Regulation establishing a European Institute for Gender Equality in order to ensure its timely establishment and functioning;
- to ensuring the adoption of the proposal for a Directive<sup>21</sup> on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast version);
- to building on the commitment to the full realisation of the Beijing Platform for Action and its effective implementation and monitoring.

---

<sup>20</sup> Directive 2002/73/EC.  
<sup>21</sup> COM (2005) 380 final.

## ANNEX

The following figures provide a statistical overview of the relative position of women and men in some key domains: the labour market, education, presence in decision making positions and health. All indicators presented below are the same as those used in the 2004 and 2005 reports on equality between women and men in order to maintain continuity and to facilitate monitoring from one year to another. This year, additional data is provided in relation to the theme of work-life balance.

### **Employment rates**

Over the last few years, the gap between women's and men's employment rates has decreased from 18.1 to 15.2 percentage points (p.p.), mainly due to a stagnation of men's employment rate together with a growth of women's employment rate in most countries. However, the gap between women and men remains significant, although it varies considerably across countries, from less than 10 p.p. in Sweden, Finland and Denmark and the Baltic countries to more than 20 p.p. in Cyprus, Luxembourg, Italy, Spain, Greece and Malta. Among older workers (55 to 64 years), the gap between female and male employment rates is higher, almost 20 p.p. in 2004. However, a comparison with 1999 figures shows a reduction of this gap due to a strong growth in the employment rate of women aged 55-64 (+ 5.4 p.p.).

### **Unemployment rates**

In most countries, women are still more likely to be unemployed than men, but the gap has reduced from 3.0 p.p. in 1999 to 2.1 p.p. in 2004, due to the improvement of the situation of women in the labour market. This decrease in the gap has occurred in 15 countries out of 25, especially in the countries which had the most significant gap in 1999 (Greece, Spain and Italy but also Cyprus, Germany, Poland, France, the Czech republic and Belgium).

### **Part-time work**

Despite the abovementioned convergence in the employment and unemployment rates, it must be recognised that women's participation in the labour market is still relatively low and part-time work features strongly. In 2004, 32.6% of women worked part-time, while this was the case for only 7.4% of men. However, this varied greatly between countries: less than one-tenth of women worked part-time in Slovakia, Hungary, the Czech republic, Lithuania and Greece whilst in Luxembourg, Belgium, the United Kingdom and Germany the share of part-time work among women reached 40% and was up to three quarters in the Netherlands.

### **Reconciliation of professional and private life**

The lack of work-life balance is often cited as a factor explaining the persistence of gender gaps in the labour market. Indeed, women appear more affected by the tensions arising when trying to combine participation in the labour market with private responsibilities. Data show that participation in the labour market and the number of hours worked are linked to parenthood, but that the effect is negative for women whilst it is positive for men. In almost all European countries, women (aged 20-49) with children have lower employment rates than those without. For the EU-25, the employment rate falls from 75.4% in the case of women without children to 61.1% for women with children. Moreover, 23.3 % of women having children worked part-time while this is the case for only 15.9 % of women without children.

Conversely, employment rates of men with children are higher (91.2%) than among men without children (85.6%) and the share of part-time workers becomes even lower. The same conclusions can be drawn from the average number of hours worked, which decreases for women (aged 20-49) with children while it increases for men.

### **Pay gap**

The gender pay gap is the reflection of a multitude of inequalities between women and men on the labour market and may show significant variation across countries, sectors and occupations. In 2004, the estimated pay gap between women and men in the EU was 15%, one point below its level in 1999. Taking into account methodological issues, 17 Member States reported a slight decrease of the pay gap over that period while it remained unchanged in three others. Five countries reported an increase of the gender pay gap since 1999: Belgium, Slovakia, Portugal, France and Germany. Note that country comparisons should be done with care due to the diversity of sources.

### **Presence in decision-making positions**

Concerning the decision-making positions, the role of women remains weak and positive developments are very slow. This is the case in politics, where women occupied 23% of parliamentary seats in 2005 (with a full percentage point increase since 2003). The proportion exceeds one-third in Sweden, Denmark, the Netherlands, Finland, Spain and Belgium but is still below 15% in Greece, Ireland, Slovenia, Italy, Hungary and Malta. Nevertheless, during the period under review, women's share of parliamentary seats fell in only four countries and the long-term trend is well that of an improvement of women's representation in politics.

In the economic field, it appears that, in 2004, women represented 32% of managers in Europe. However, women's share of top management positions in firms (i.e. membership of the daily executive bodies of top companies) was 10%.

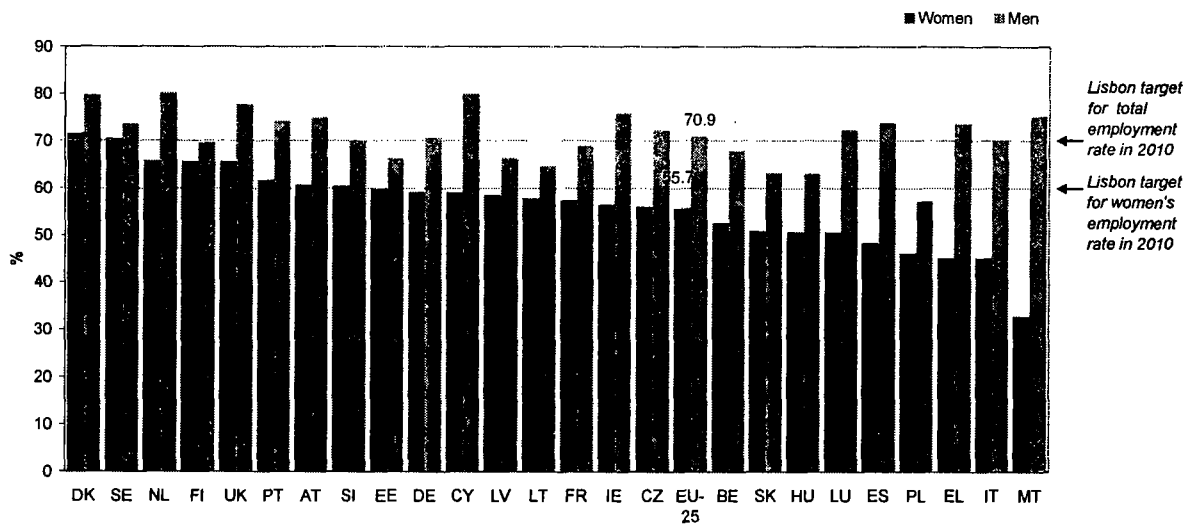
### **Education, training and research**

In 2004, almost 8 women aged 20-24 out of 10 had completed at least upper secondary education, while less than three quarters of men had done so. With regard to a typical academic career, it appears that women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases in PhDs (43% of ISCED 6 graduates), and reaches a minimum among full professors (15% of Grade A full professors). Furthermore, study fields continue to be segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities. Concerning life-long learning, more women than men participate in adult education and training in 21 Member States, with an average participation rate of 11.7% among women and 10% among men.

### **Health and age at first child**

Healthy life expectancy at birth is the number of years that a person is expected to live without limitations in functioning/disability. In 2003, women were in a better position than men with respect to this indicator. The average age of women at the birth of their first child ranges from 24.5 years in Baltic countries to 29 years in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom. It has increased everywhere between 1999 and 2003, by between 0.1 years in Spain and up to 1.3 years in the Czech republic.

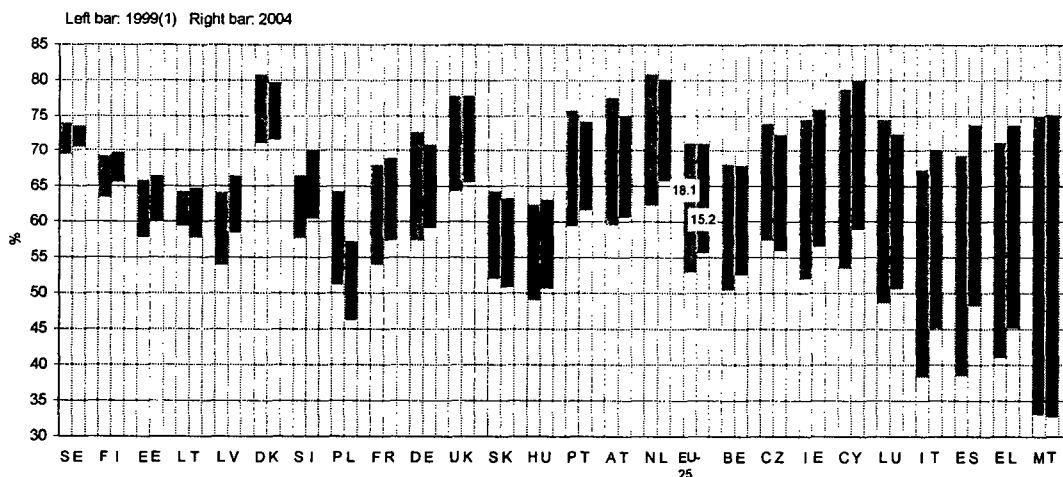
**Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2004**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

**Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1999 and 2004**

(Difference between women's and men's employment rates)

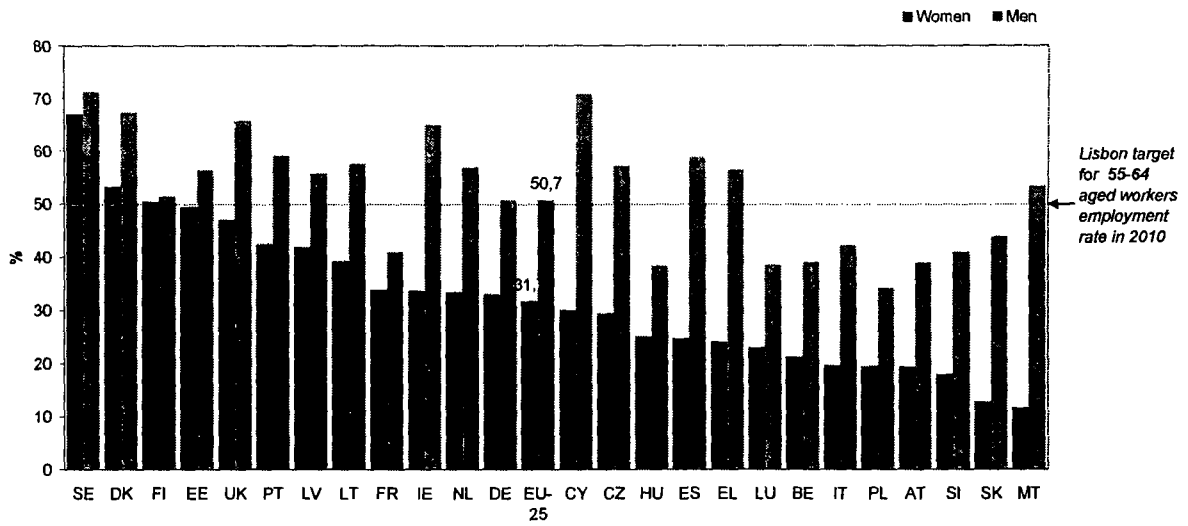


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

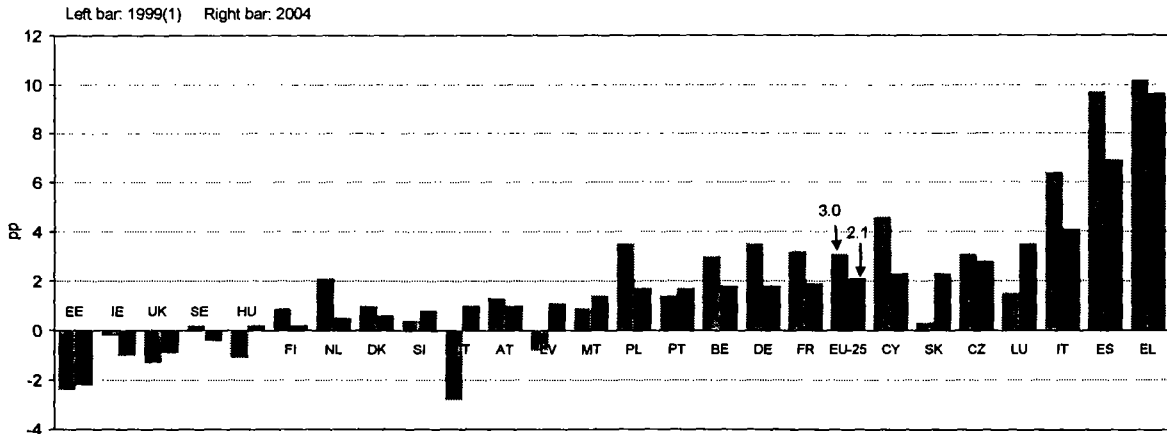
(1) Exceptions to the reference year: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

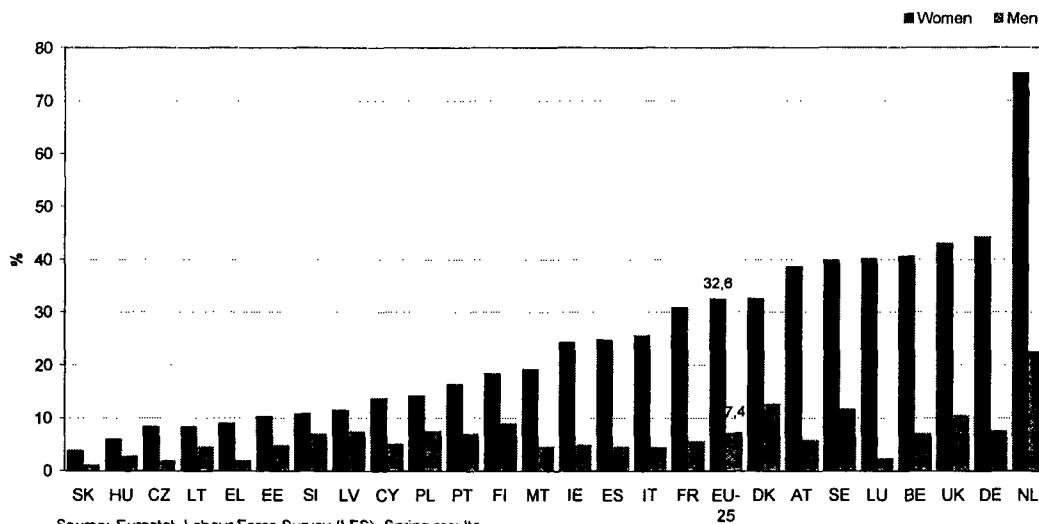
Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1999 and 2004  
(Difference between women's and men's unemployment rates)



Source: Eurostat.

NB: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.  
(1) Exceptions to the reference year: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

### Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



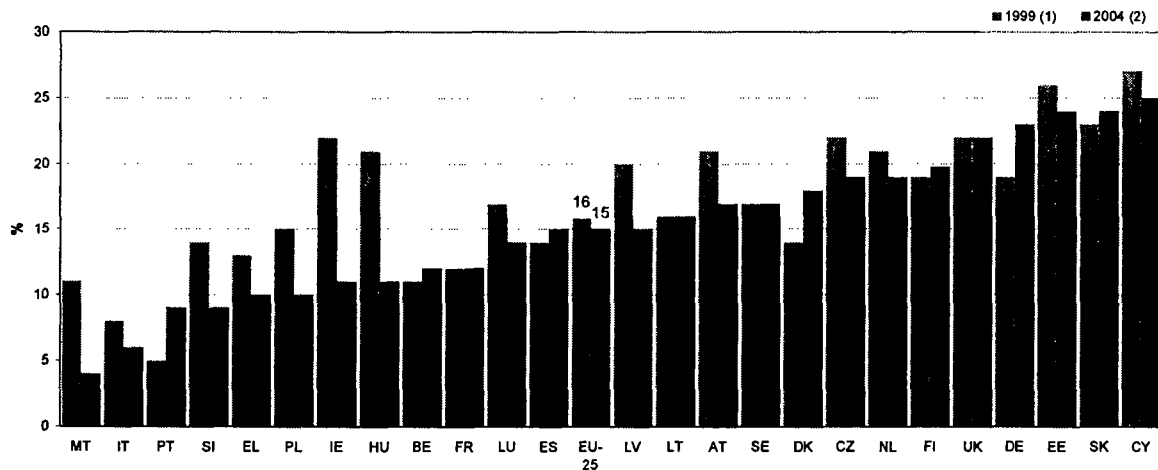
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.

NB: Exceptions to the reference year: LU: 2004.

LU: annual average instead of spring result.

### Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1999 and 2004

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Administrative data are used for Luxembourg and the Labour Force Survey is used for France and Malta. All other sources are national surveys except as follows:

2004: Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) - EL, ES and IE. The results of this new EU survey are provisional and subject to further quality;

1999: European Community Household Panel (ECHP) - BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT, FI.

NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.

Exceptions to the reference years: (1) 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI; 2003 for AT, DK, FI and PT.

DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentage point.

ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentage points.

FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

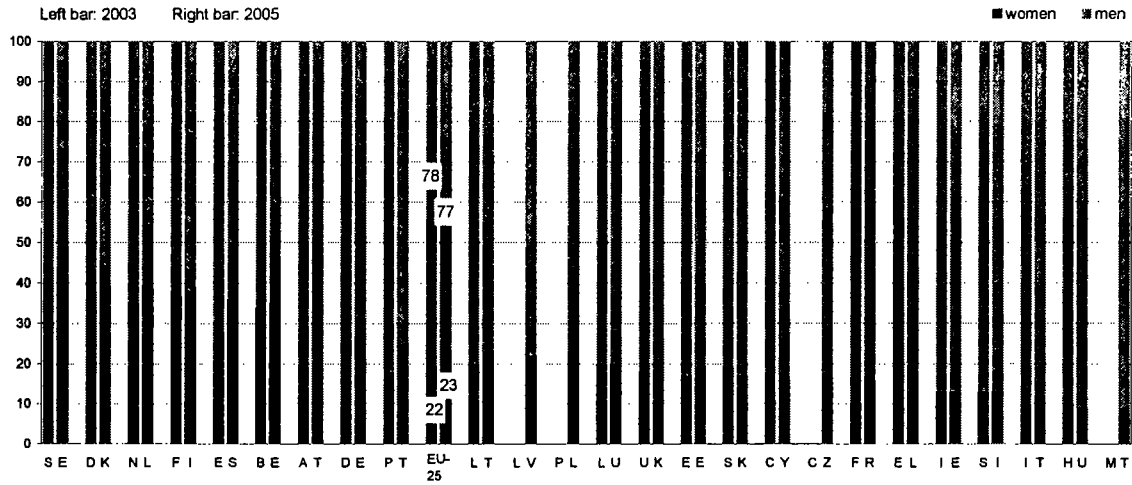
FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentage points.

AT, IE, EL: Change of data source: EU-SILC from 2003

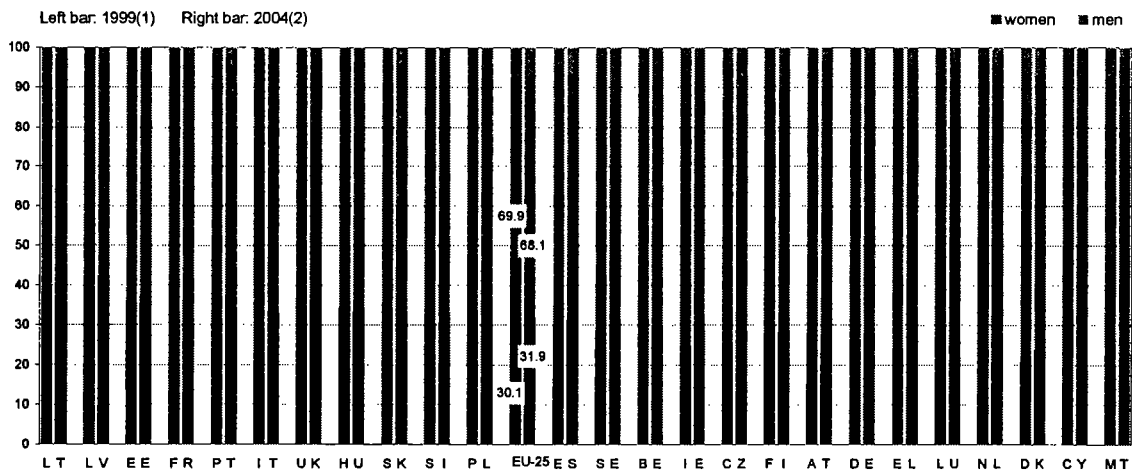


**Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex  
2003 and 2005**



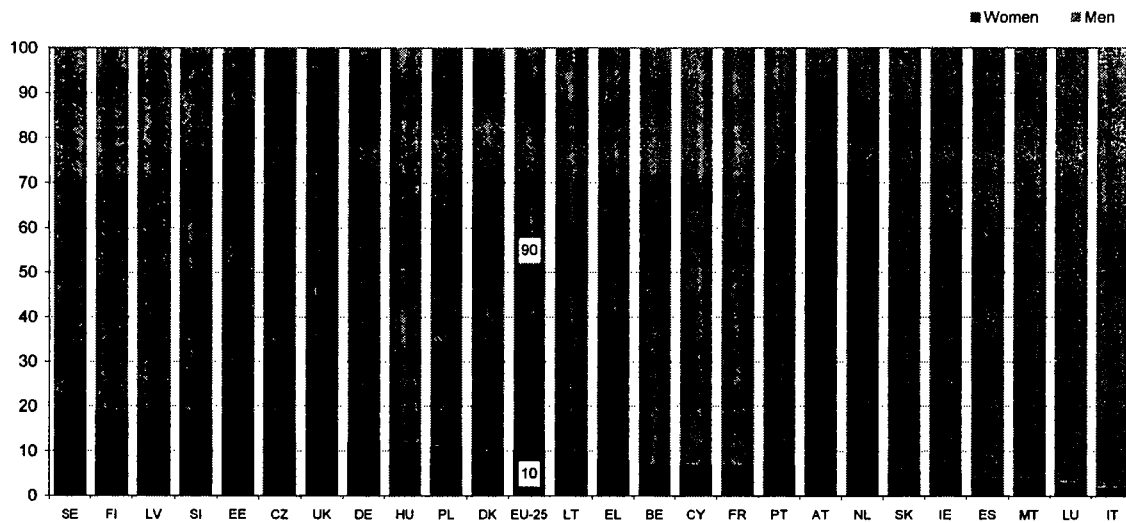
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.  
 Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

**Managers in EU Member States - Distribution by sex 1999 and 2004**



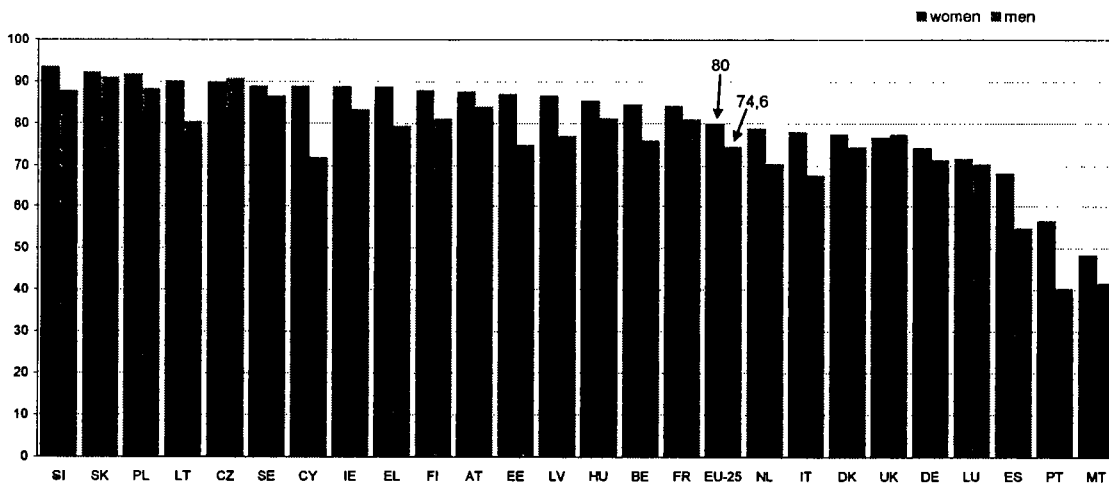
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).  
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.  
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003  
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

**Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies -  
Distribution by sex 2005**



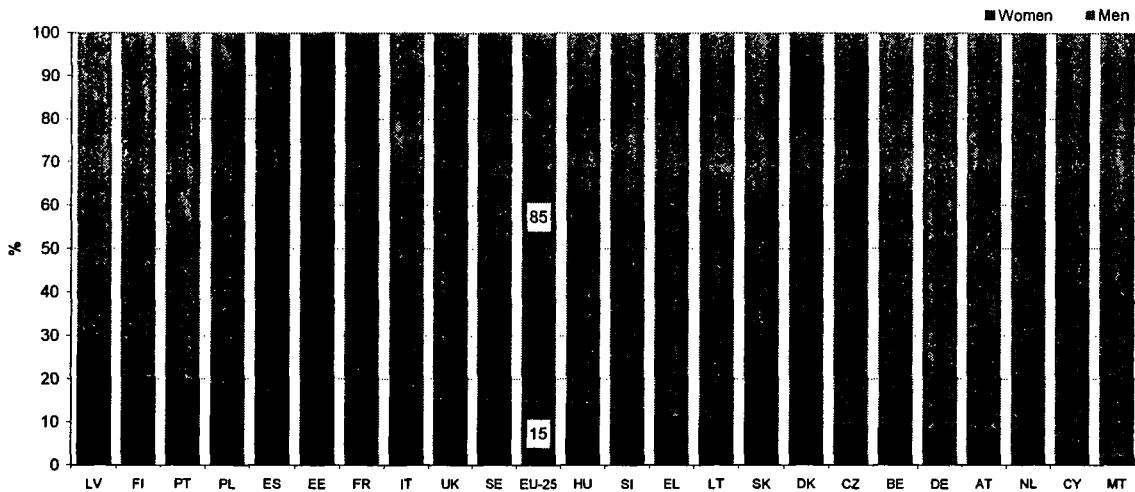
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24,  
in EU Member States - 2005**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
NB: FI, IE, LU, MT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: DE: 2004.  
CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Distribution by sex 2003 (1)



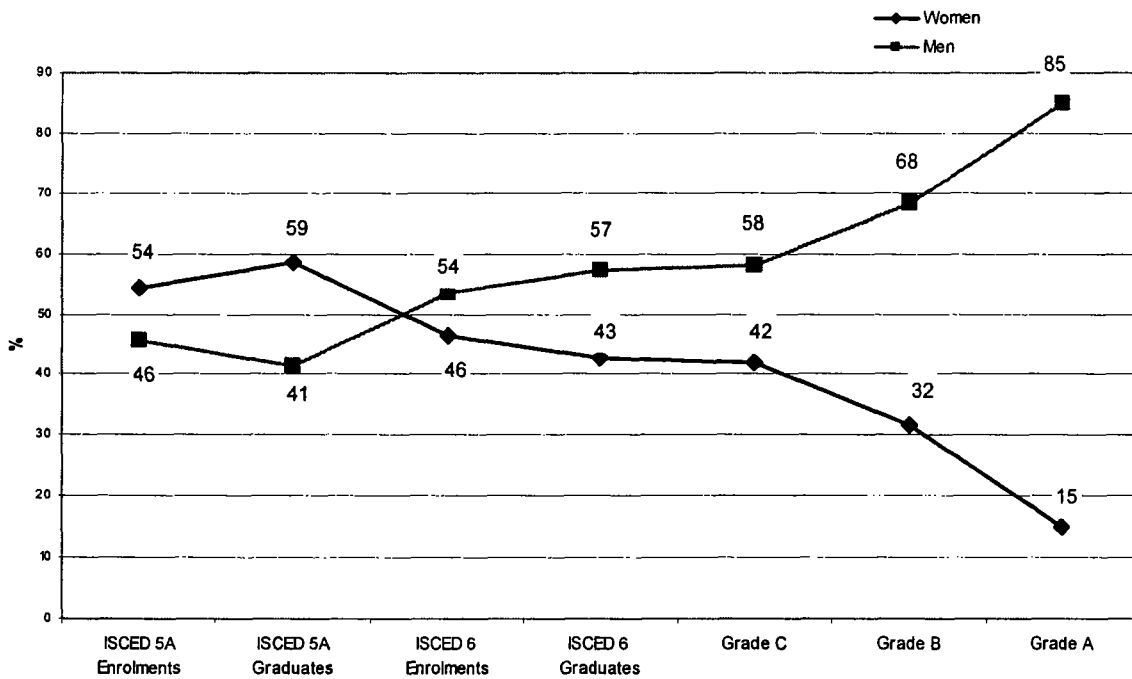
Source: European Commission, Research DG, WIS database.

NB: (1) Exceptions to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000. Data are not available: IE, LU.

NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated. Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Definition of grade A: The single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2003



Source: European Commission, Eurostat, UOE data collection and DG Research, WIS database.

ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements; ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualifications (PhD).

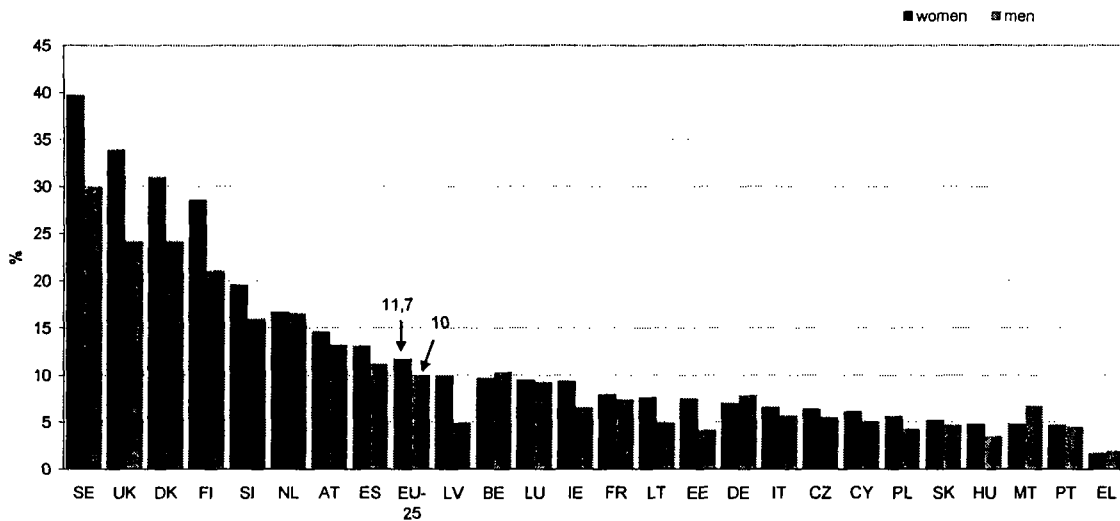
ISCED 5A enrolments: Data unavailable for FR. Exception to the reference year: LU: 1999; EL: 2002

ISCED 6 enrolments: Data unavailable for FR, LU, DE and SI. Exception to the reference year: EL: 2002

A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system. B Grade: researchers working in positions not as senior as top position but more senior than the newly qualified PhD holders. Grade C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED 6) graduate would normally be recruited within the institutional or corporate system.

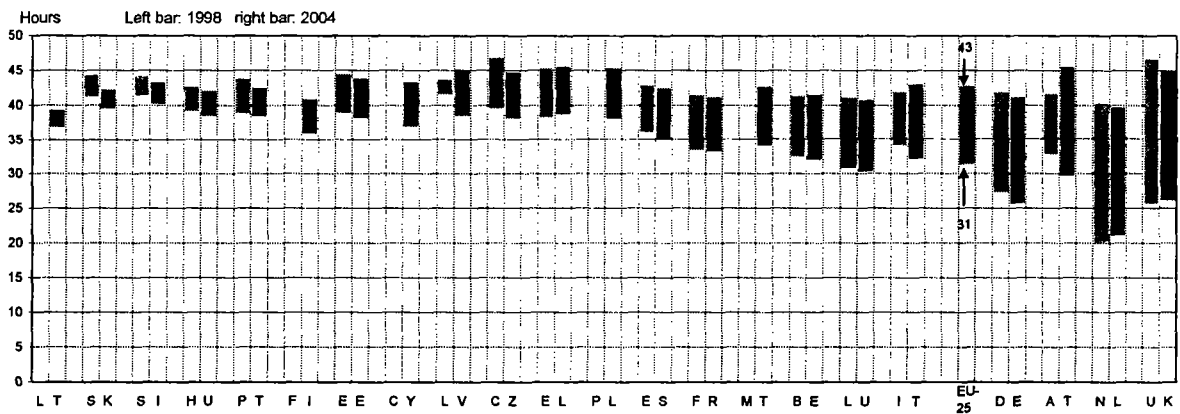
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

**Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2005**



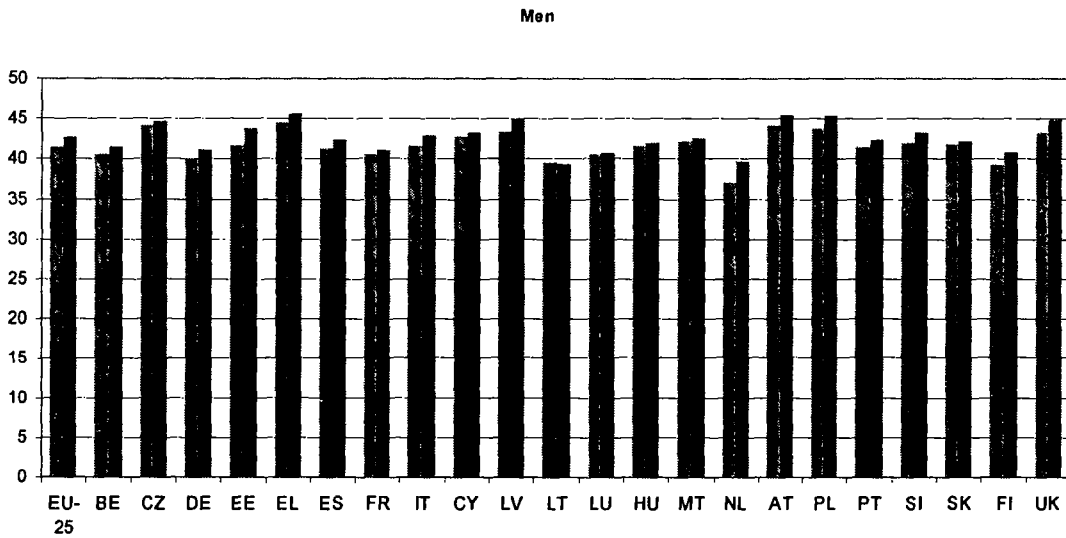
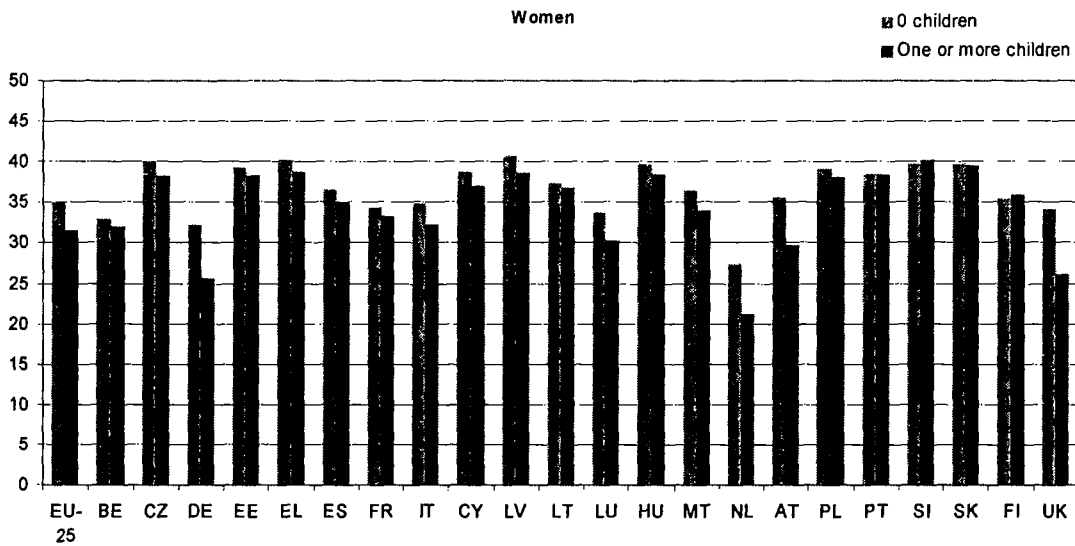
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

**Gaps between average hours worked per week by men and women (aged 20 - 49) with children (aged 0 - 6 years) in EU Member States - 1998 and 2004**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results  
 NB: Top value of a bar is men's average hours worked and bottom value is women's average hours worked  
 Data for 1998 are not available for DK, CY, FI, IE, LT, MT, PL, SE and EU-25. Data for 2004 are not available for DK, IE, and SE.

Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) in EU Member States – 2004

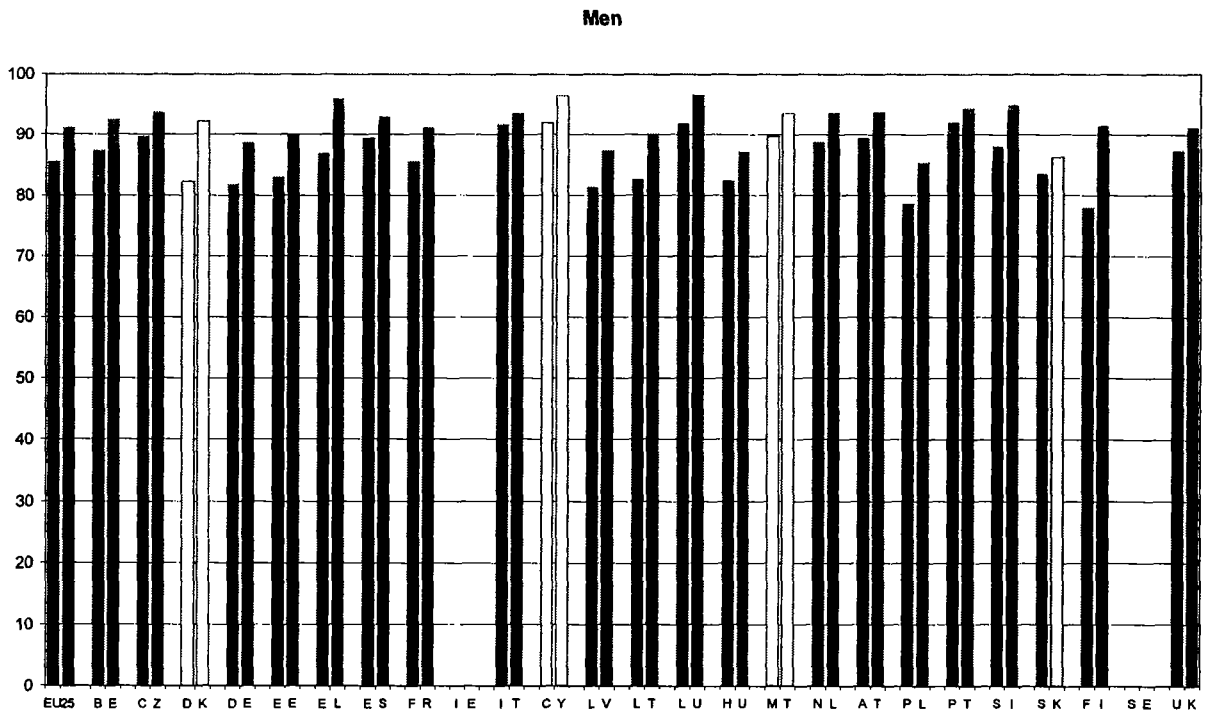
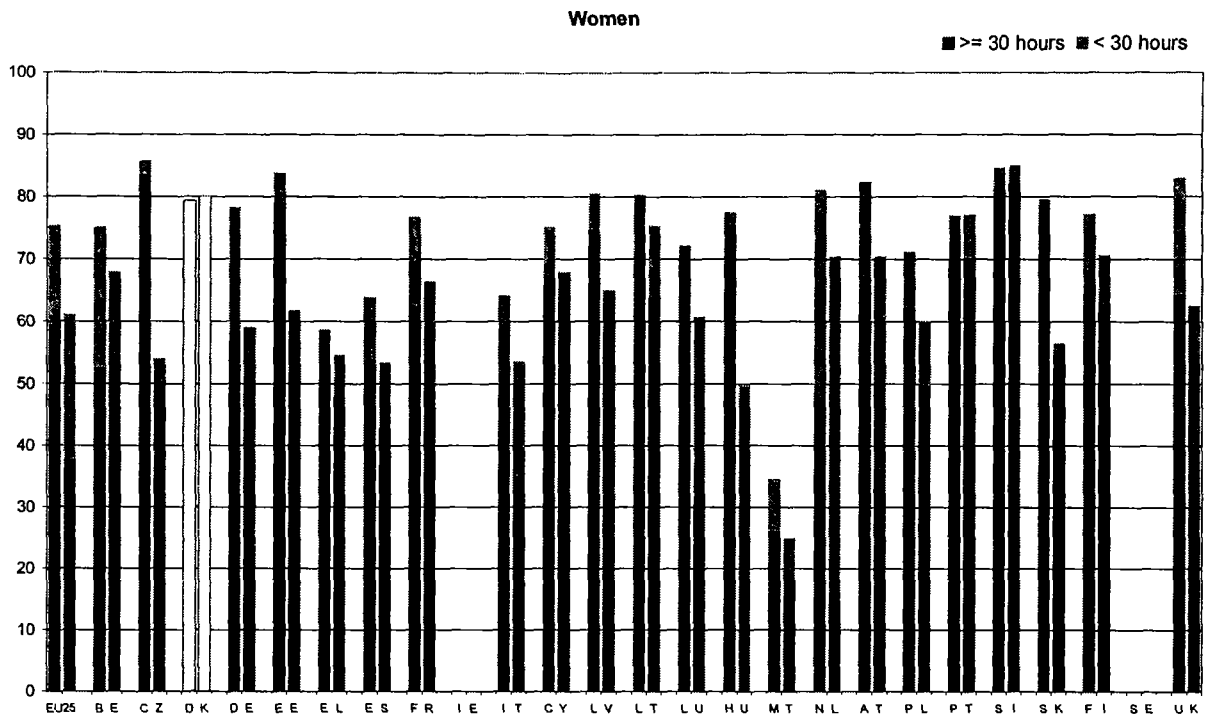


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

Data are not available for DK, IE and SE.

Employment rates and amount of time worked per week for women and men aged 20-49, depending on whether they have children under 12 - 2004

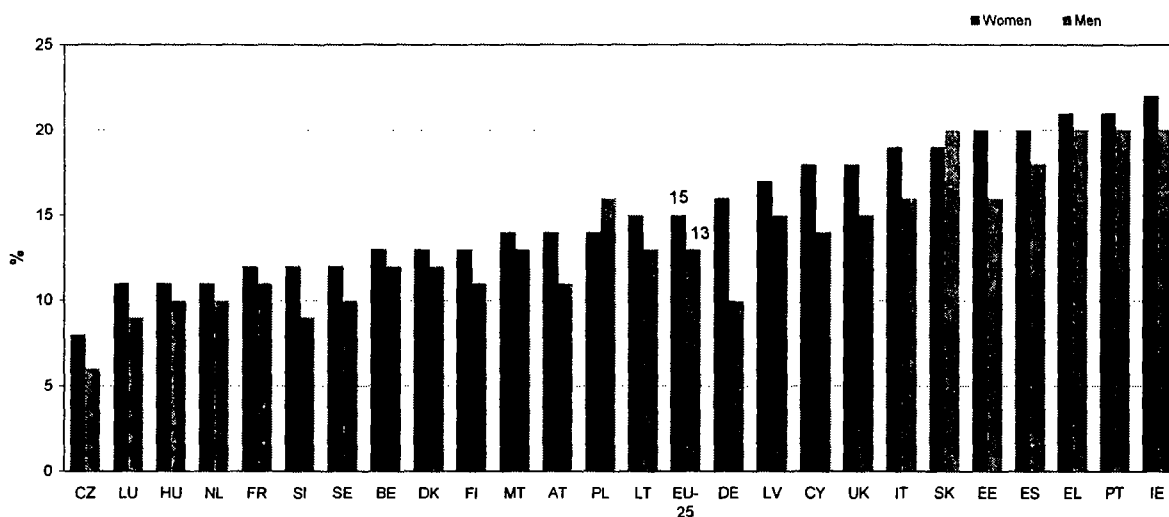
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

DK, IE, CY, LU, MT, SK, SE: some data are not shown for reasons of availability or reliability.

**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003<sup>2</sup>**

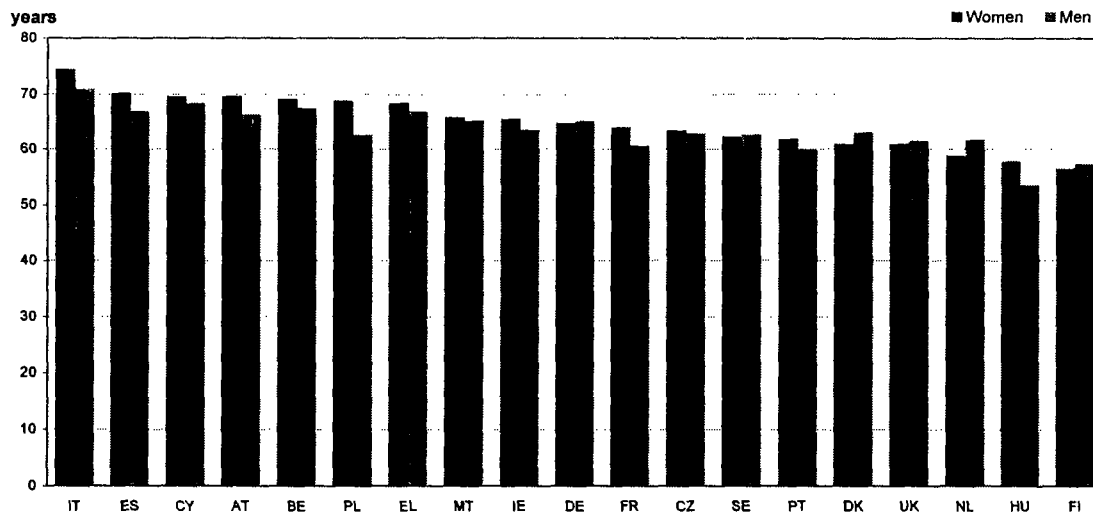


Source: Eurostat, National sources.

NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.  
2) Exceptions to the reference year: MT: 2000; IT, PT and SE: 2004

BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.

**Healthy life years at birth; the number of years that a person is expected to live in absence of limitations in functioning/disability, 2003**

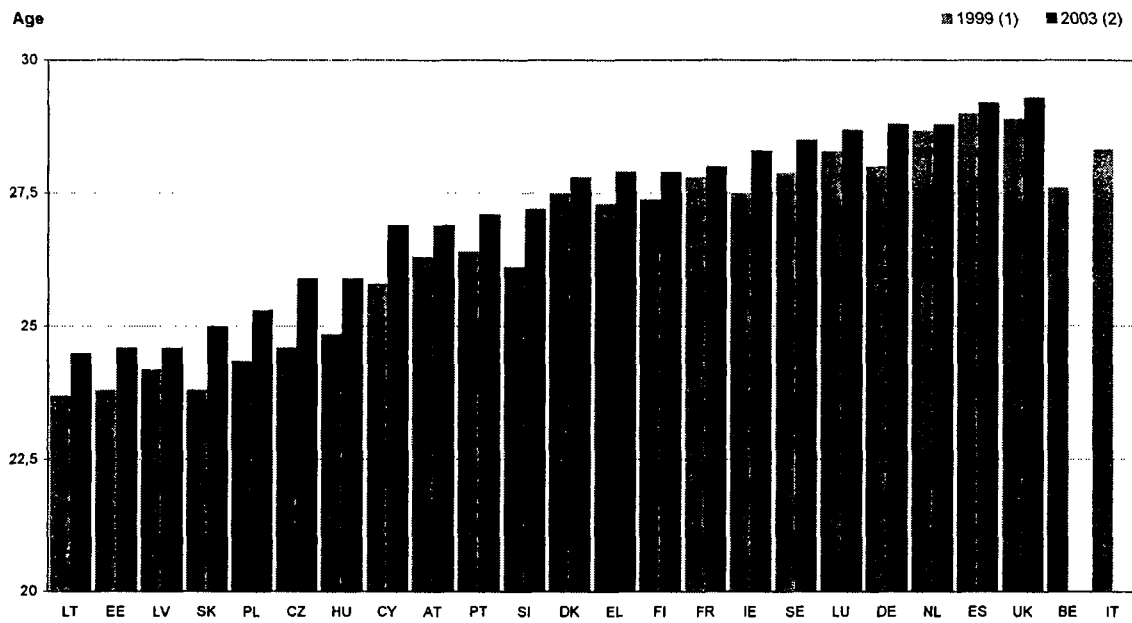


Source: Eurostat

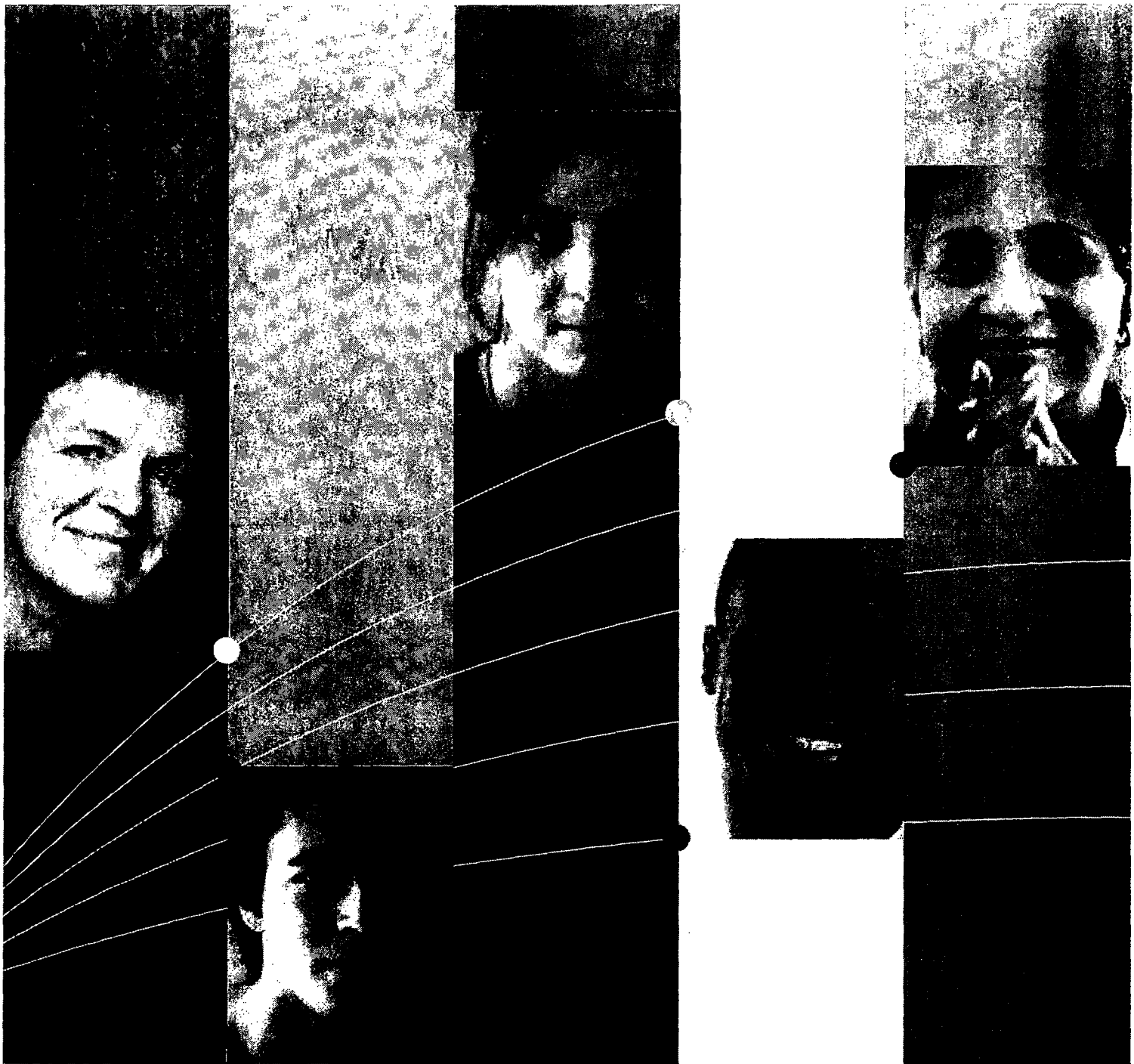
NB: Estimations are applied for mortality data and prevalence of disability was extrapolated on data of previous years: 1995-2001; for DE and UK: 1997-2001

Exceptions to the reference year: CZ, MT and PL: 2002. Data are not available for EE, LU, LV, LT, SI and SK.

Average age of women at birth of first child - 1999 and 2003







Redegørelse 2005 / **Perspektiv- og handlingsplan 2006**

MINISTER FOR

**Ligestilling**

AFGIVET AF MINISTER FOR LIGESTILLING TIL FOLKETINGET 28. FEBRUAR 2006

#### **4 Kønsligestilling som globalt konkurrenceparameter**

#### **8 Nye øjne på kønsrollerne - og friske kræfter i ligestillingsarbejdet**

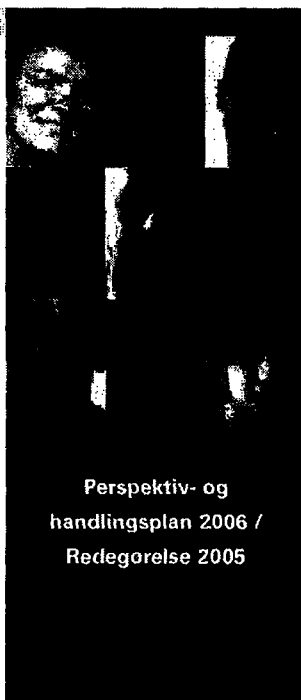
#### **11 Ligestilling modvirker vold og udnyttelse**

#### **14 Mangfoldighed er guld værd**

#### **20 Aktiviteter i perioden 1. marts 2005 til 1. marts 2006**

##### **Bilag**

- 22 Status på regeringens handlingsplan til bekæmpelse af handel med kvinder
- 23 Aktiviteter iværksat frem til marts 2006 under på regeringens handlingsplan for at fjerne kønsbarrierer for integration
- 24 Status på det tværministerielle mainstreamingprojekt, handlingsplan "Den nye ligestillingsstrategi" 2002-2006
- 25 Status på regeringens handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008
- 26 Publikationer og produktioner udgivet af eller med støtte fra minister for ligestilling i perioden 1. marts 2005 til 1. marts 2006



Udgivelsesdato: 28. februar 2006  
Udgave, oplag: 1. udgave, 2.000 stk.  
ISBN 87-91292-78-6, ISSN 1602-172x  
Elektronisk udgave:  
ISBN 87-91292-79-4, ISSN 1602-1738  
Grafisk opsætning:  
Montagebureauet ApS  
Foto: Scanpix, Folketinget  
og Lisbet Lavaud

Tryk og bogbind:  
Kailow Graphic A/S



Udleveres så længe lager haves hos:  
Ligestillingsafdelingen  
Holmens Kanal 22  
Postboks 40  
1002 København K  
Tlf. 33 92 33 11  
Fax 33 91 31 15  
E-post: lige@lige.dk  
"Minister for ligestillings Perspektiv-  
og handlingsplan 2006 / Redegørelse  
2005" findes også på minister for lige-  
stillings hjemmeside: www.lige.dk

## FORORD

- Regeringen vil skabe lige muligheder for kvinder og mænd. Målet er, at kvinder og mænd opfattes ligeværdigt og har lige muligheder for at vælge det liv, de ønsker. Regeringen ønsker respekt for forskellighed og for det enkelte menneskes personlige valg.

## Lige muligheder – et rigere Danmark

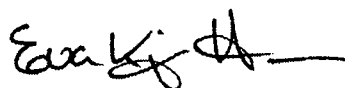
Ligestilling af kvinder og mænd gør Danmark til et rigere samfund, både økonomisk og kulturelt.

Økonomisk bliver vi rigere, fordi ligestilling er en forudsætning for at bruge alle talenter og øge væksten. Det er allerede dokumenteret, at virksomheder med kønsblandede ledelser klarer sig bedre på bundlinien. Vi skal også have den fordel i resten af samfundet. Bevidsthed om køn og ligestilling skal være en del af de forskellige indsatser for f.eks. integration, sundhedspolitik eller ældreservice. Det giver en mere effektiv udnyttelse af ressourcerne, når vi kender vores målgruppe og kan målrette ydelserne bedre.

Kulturelt bliver vi rigere, fordi ligestilling er en grundlæggende værdi i Danmark – et pejlemærke for, hvad der gør det danske samfund unikt. Alle borgere, hvad enten de er kvinder eller mænd, af dansk eller udenlandsk oprindelse, er gamle eller unge har noget værdifuldt at tilføje samfundet. Vi skal nedbryde de barrierer, som forhindrer den enkelte kvinde eller mand i at deltage aktivt og lige i samfundet.

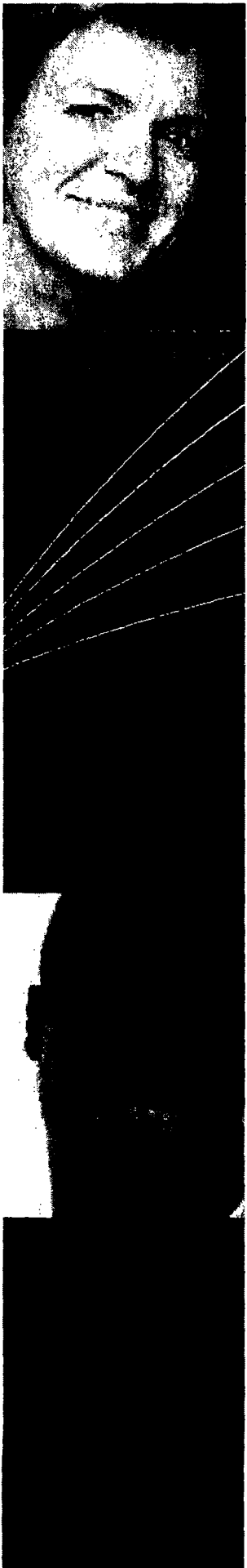
Regeringen vil med sit ligestillingsarbejde sikre konkrete resultater i form af lovgivning, handlingsplaner og debat. Udfordringen er at skabe et Danmark med lige muligheder for at lære, arbejde, deltage og gøre sig gældende, hvad enten man er kvinde eller mand. I 2006 koncentrerer opgaverne sig om:

- Ligestilling som globalt konkurrenceparameter
- Nye øjne på kønsrollerne og friske kræfter i ligestillingsarbejdet
- Ligestilling modvirker vold og udnyttelse
- Mangfoldighed er guld værd



Eva Kjer Hansen  
Minister for ligestilling





## Kønsligestilling som globalt konkurrenceparameter

Danmark er blandt de lande, som er mest lige, frie og rige i verden. Men det er ingen naturlov. Det kræver en målrettet indsats, og det kræver aktive borgere, som vil, kan og tør udnytte deres muligheder fuldt ud. Vores konkurrencedygtighed afhænger fuldt og helt af, om vi som samfund kan give borgerne – kvinder og mænd – lige og frie muligheder for at bidrage og tage medansvar.

Ligestilling er en helt central holdning og værdi i Danmark. Det indebærer også behov for konkrete initiativer, så kvinder og mænd kan udfolde deres talent og være med til at sikre Danmark en plads som en konkurrencedygtig partner i en globaliseret verden.

I kraft af globaliseringen kan vi tilbyde resten af verden vores ideer og udvikling båret af en

grundværdi om, at kvinder og mænd har lige værd og skal have lige muligheder. Samtidig skal vi vende blikket ud i verden og lære af erfaringerne med ligestillingsarbejdet i andre lande. Det kan give inspiration og sætte nye tanker i gang, så ligestillingspolitikken forbliver dynamisk.

### **Et vindue til verden**

Ligestilling har gennem mange år været et meget centralt emne i det internationale samarbejde. Lige muligheder og kvinders rettigheder er afgørende for økonomisk vækst og demokratisk udvikling. Når Danmark yder udviklingsbistand sker det derfor ud fra en vedtaget strategi om, at ligestilling af kvinder og mænd skal være en integreret del af arbejdet og målet. Ligestillingsstrategiens målsætning er at fremme lige

## SKET I 2005

### **Konference om mænd og orlov**

Hvis flere mænd skal benytte muligheden for at tage orlov, skal arbejdspladserne se deres kultur efter i sømmene. Samtidig skal familierne være opmærksomme på, at det ikke automatisk bliver mor, der går på orlov. Og endelig er der brug for oplysning om mulighederne. Det kom frem på en konference i foråret, som ligestillingsministeren holdt for de nordiske lande.

## F A K T A

**52 uger på dagpenge kan forældre samlet dele til barselsorlov. Kvinder tog i 2004 gennemsnitligt 42,8 uger, mens mænd tog 3,4 uger**

**87 pct. af børn i alderen 1-5 år er i daginstitution eller dagpleje**

rettigheder, lige adgang til og kontrol over ressourcer og lige muligheder for at opnå politisk og økonomisk indflydelse for kvinder og mænd. Kvinders adgang til ressourcer er afgørende for at kunne gøre brug af rettigheder og indflydelsesmuligheder. Derfor prioriteres multilateralt samarbejde med organisationer, der arbejder for afskaffelse af vold mod kvinder og kvinders seksuelle og reproduktive rettigheder samt kvinders adgang til ressourcer. Endelig lægges der vægt på at fremme ligestilling indenfor områderne fred, sikkerhed, flygtninge og humanitær bistand samt regional politisk dialog og bistand.

EU har utvivlsomt spillet en afgørende rolle som frontløber i forhold til at sikre kvinder og mænd lige muligheder gennem lovgivning, særlige støtteprogrammer og udveksling af viden og erfaringer. 2007 bliver europæisk år for lige muligheder for alle. Forberedelserne er allerede gået i gang i Danmark. Der skal nemlig være god tid til dialog med de mange forskellige parter og organisationer, som har noget at bidrage med. Menneskers mangfoldighed kommer i centrum i den danske afvikling af året for lige muligheder.

### **Barselsorlov og "flexicurity"**

Danmarks høje standard hvad angår ligestilling skyldes blandt andet vores evne til at kombinere fleksibilitet, orlov, børnepasning og social sikkerhed på arbejdsmarkedet. Den såkaldte "flexicurity" er en hjørnesteen i arbejdet for at bevare den høje vækst, erhvervsfrekvens og fertilitetsrate.

Arbejdets form og organisering er bl.a. som følge af den nye teknologi i opbrud. Muligheden for fleksibilitet kan bruges positivt til at øge beskæftigelsen og dermed også fastholde velfærdsniveauet. Flexibilitet indebærer også, at både kvinder og mænd skal have mulighed for at tilrettelægge familielivet og arbejdslivet, så der bliver større sammenhængskraft, hvilket igen kan fastholde kontakten med arbejdsmarkedet længere og mere fleksibelt for den enkelte. Regeringen har nedsat Familie- og Arbejdslivskommissionen, som i 2006 netop skal komme med forslag til forbedret sammenhæng mellem familie- arbejds- og fritidsliv, herunder kortlægge kvinder og mænds behov for og ønsker til fleksibilitet.

## SKET I 2005

### ● Nybagte fædre og arbejdspladskultur

En undersøgelse initieret af ligestillingsministeren i 2005 dokumenterede, at kulturen på de enkelte arbejdspladser har betydning for, om mænd vælger at tage orlov. Desuden har lederen stor betydning som rollemodel, ligesom overenskomstforhold og familieliv spiller ind på valget. En opsamling af konklusionerne i pjecen "Far på orlov?" er sendt til relevante organisationer og offentliggjort på [www.lige.dk](http://www.lige.dk).

Vi skal satse på et familievenligt arbejdsmarked, som giver alle frihed til og mulighed for at bidrage. En undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet om det kønsopdelte arbejdsmarked konkluderede, at børn har positiv betydning for, at mænd opnår en høj stilling, mens det har negativ betydning for kvinders sandsynlighed for at opnå en høj stilling. Regeringen skabte med barselsreglerne i 2002 helt nye muligheder for familierne. Men det er stadig især kvinder, der vælger at benytte muligheden for at tage orlov.

Det skal være frit for familien at tilrettelægge orloven, så det passer dem bedst. Både kvinder og mænd skal have mulighed for også i praksis at tage orlov med deres barn. Hvis arbejdspladskulturen er i vejen for det, må virksomhederne i gang med at ændre kulturen, så fædre får den mulighed, de er tiltænkt, og så det ikke bremser kvinders karrieremuligheder. Ellers taber vi alt for mange talenter på gulvet til skade for samfundet, for arbejdspladserne og for borgerne.

Regeringen har foreslået en ny lov, så der i 2006 bliver oprettet barselsudligningsordninger for alle, der ikke er omfattet af en sådan gennem kollektiv overenskomst. Det har været en mærkesag for regeringen, og alle Folketingets partier gik med i en aftale om en barselsudlig-

ningsordning. Barselsudligningsordningen vil betyde, at arbejdsgivere i fremtiden kan få refunderet udgifter til løn under barsel med op til 142 kr. i timen, og at der bliver udlignet mellem arbejdspladser med mange kvinder og arbejdspladser med mange mænd. Det er med til at sikre familierne såvel som virksomhederne og kan derfor også ændre holdningen til orlov generelt, så også mænd begynder at bruge muligheden for orlov mere.

### Fremtidens ældre kvinder og mænd

I de kommende år står den såkaldte 68'generation for at skulle på pension. De er karakteriseret ved, at både kvinder og mænd har været aktive på arbejdsmarkedet og ved at være mere ressourcestærke både økonomisk og fysisk end tidligere generationer. I en undersøgelse, social- og ligestillingsministeren har fået foretaget af Socialforskningsinstituttet, bliver det konkluderet, at aktivitetstilbud til ældre i dag appellerer mere til kvinder end til mænd. Det er en udfordring, landets ældrecentre, kommuner og aftenskoler bør tage op. Med de mange friske og "unge" ældre bliver der også en udfordring i forhold til at bruge de ældres overskud og visioner på en konstruktiv måde, for eksempel ved engagement i frivilligt socialt eller foreningsarbejde eller ved at sikre fleksible muligheder for en gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

## SKET I 2005

### ● Flere kvinder i forskning

Regeringen nedsatte i 2005 en Tænketank for at få flere kvinder i forskning. Tænketanken udgav en rapport med en lang række anbefalinger til bl.a. universiteter og forskningsinstitutioner om, hvordan de kunne være med til at øge andelen af kvindelige forskere og dermed blive bedre til at gøre brug af hele talentmassen.

## F A K T A

**90 pct. mænd og 10 pct. kvinder i professorater**

**40 pct. af den økonomiske vækst i 1970-90 skyldtes kvinders indtog på arbejdsmarkedet**

### Hjememagnet

Netop ligestilling og velfærdssydelse er kerne i forhold til at gøre Danmark til et attraktivt land for talentfulde udviklere, forskere og innovatorer. Vi skal fastholde de dygtige og ambitiøse danskere, og vi skal tiltrække udenlandske talenter ved at markedsføre Danmarks grundlæggende værdier om lige muligheder for kvinder og mænd, ligesom vi skal sikre et samfund, hvor både kvinder og mænd vil og kan deltage aktivt i udviklingen og nytænkningen, som Danmark skal leve af i fremtidens videnssamfund.

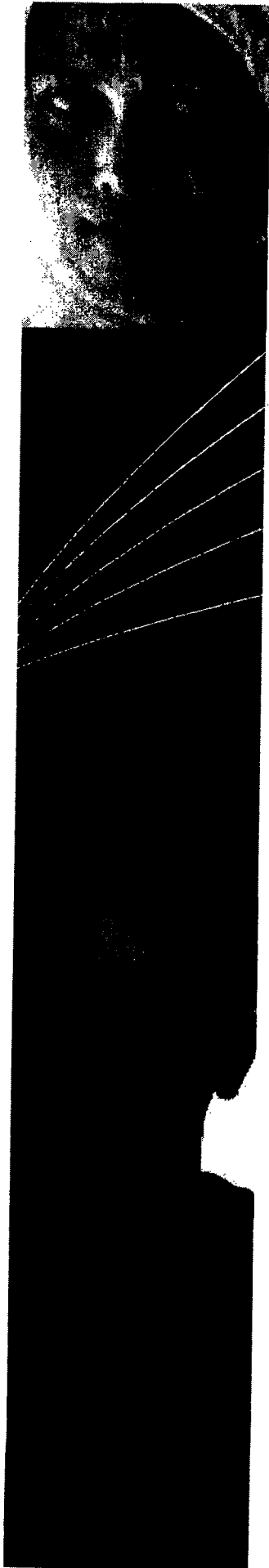
Uddannelse til alle og forskning i fokus skal være med til at sikre Danmark en fremtidsorienteret position. Ligestilling af kvinder og mænd er et kerneområde i arbejdet for en konkurrencedygtig økonomi i det globale samfund.

Det vil derfor også være blandt de temaer, som ligestillingsministeren vil tage op på en konference om ligestilling og globalisering i 2006.

## SKET I 2005

### ● Ny lovgivning om ægtefællepension

Ægtefællepensionsudvalget, der gennem de sidste syv år har arbejdet på nye modeller for fordeling af pension mellem ægtefæller ved skilsmisse og død, offentliggjorde i december 2005 en betænkning. Regeringen vil ændre lovgivningen, så forslagene i den nye betænkning bliver til virkelighed. I den forbindelse bliver der taget højde for kvinders og mænds forskellige pensioner, og at der efter omstændighederne bliver mulighed for at kompensere den ægtefælle, som fx har været hjemme hos familien i lange perioder og dermed ikke har så høj pension som den anden.



## Nye øjne på kønsrollerne

– og friske kræfter i ligestillingsarbejdet

Ligestilling er en grundlæggende dansk kulturværdi. Men i praksis oplever både unge og ældre undertiden at blive låst fast i et bestemt kønsrollemønster. Når samfundet, skolen eller naboen sætter normen for, hvordan kvinder og mænd, piger og drenge kan eller bør opføre sig, bliver det enkelte individs valgmuligheder og handlefrihed begrænset.

Der er brug for aktiv debat om kønsroller. Unge skal tage kritisk stilling til kønsrollerne, så de forfølger egne drømme og mål i stedet for at blive i et spor, som er belagt med fordomme eller fastlåste normer. Vi skal fremme kreativiteten og det frie valg ved at sætte ligestilling til debat i den generation, der er på vej ud i samfundet – den generation, som lige nu står i valg, der vil påvirke resten af deres liv, og som også vil påvirke samfundet.

### Ung i en herresexet verden

Der er pornografiske budskaber og billeder i gadebilledet, i musikvideoer, i sproget og i medierne. Det pornografiske univers er blevet en del af dagligdagen og er skyllet ind over massekulturen som en modebølge. Pornografien er ikke længere noget, man selv kan vælge til eller fra. Unge ser og får e-mails, pop-up's eller opfordringer til selveksposering på internettet eller mobiltelefonen. Pornografiens fremstilling af kønsrollerne er forsimplet og unuanceret: Kvinder servicerer og mænd præsterer! Denne fremstilling af kvinder og mænd bliver et ligestillingsproblem, hvis unge ukritisk kopierer de kønsroller, der bliver fremstillet.

Den fri debat og personlige stillingtagen er vigtig for at give et nuanceret billede af kvinder og mænd. Derfor har ligestillingsministeren fået



## SKET I 2005

### ☉ **Konference om unge, køn og pornografi**

Den 1. november 2005 var ligestillingsminister Eva Kjer Hansen (V) vært for konferencen: "Ung i en herresexet verden". Temaet var tidens pornofisering af massekulturen, og det blev en lærerig dag med oplæg, film, stand-up og diskussion. 120 diskussionslystne unge deltog i konferencen og gav deres bud på, hvordan porno i hverdagen påvirker dem. Ministeren fulgte op på konferencen med et debatmagasin, der bl.a. indeholder udtalelser fra konferencedeltagerne.

### ⓕ ⓐ Ⓚ Ⓣ ⓐ

**64 pct. af alle piger og 47 pct. af alle drenge tager en gymnasial uddannelse**

**28 pct. af alle drenge og 8 pct. af alle piger tager en håndværksmæssig/teknisk uddannelse**

**Mellem 33-37 pct. drenge med anden etnisk kulturbaggrund end dansk og**

**71 pct. drenge med dansk baggrund fuldfører en påbegyndt erhvervsfaglig uddannelse**

**Mellem 46-51 pct. piger med anden etnisk baggrund end dansk og**

**74 pct. piger med dansk baggrund fuldfører en påbegyndt erhvervsfaglig uddannelse**

**80 pct. drenge og 25 pct. piger ser jævnligt pornografi på internettet**

udarbejdet debatmagasinet "Ung i en herresexet verden," som gennem citater, billeder og spørgsmål lægger op til dialog om og mellem unge piger og drenge om ligestilling og pornografien i massekulturen. Debatmagasinet er sendt til folkeskolens ældste klasser og til alle ungdomsuddannelser.

På dansk initiativ har Nordisk Ministerråd sat en undersøgelse i gang blandt nordiske unge. Formålet er at be- eller afkræfte om pornografiens indtog i massekulturen har indflydelse på piger og drenge kønsroller og dermed også på ligestilling. Undersøgelsen bliver færdig i løbet af 2006, og resultaterne skal bl.a. indgå i en kampagne om unge og køb og salg af seksuelle ydelser i 2007-2008.

### **Lige Frem – bryd kønsrollemønstret i uddannelse og beskæftigelse**

Selvom der er frit valg af uddannelse, vælger de unge i høj grad at gentage deres forældres valg. Mange piger vælger en uddannelse, der ligner deres mors, og mange drenge vælger uddannelse ligesom deres far. Derved bliver den markante kønsopdeling, der kendetegner det danske arbejdsmarked i dag, fastholdt. For at fremme det frie valg og en fordomsfri dialog mellem skole, forældre og unge, har ligestillingsministeren fået udviklet et digitalt debatmateriale om ligestilling og piger og drenge muligheder for uddannelse og job. Alle skoler, kontaktfarældre og skolebestyrelser har modtaget materialet, som kan bruges på forældremøder, i erhvervsvejledning eller undervisningen.

## SKET I 2005



### **Dialog på tværs af generationer og køn**

Ministeren for ligestilling holdt i 2005 to dialogmøder på lokale skoler i København og i Århus. Det første møde var for mødre og døtre fra etniske minoriteter, det næste for fædre og sønner. Deltagerne gav ministeren svar på, hvilke udfordringer og barrierer, de møder, når de tager uddannelse og beskæftigelse. Fordomme i samfundet, kønsroller i familien og tidlige ægteskaber var blandt de temaer, der blev diskuteret.

### **Vejledning til nye muligheder**

På en konference om vejledning, køn og etnicitet stillede undervisnings- og ligestillingsministeren skarpt på vejledernes rolle i forhold til at udvide piger og drenges valgmuligheder og ønsker om uddannelse og job i fremtiden.

### **Unge med anden etnisk kulturbaggrund**

Danske unge oplever udfordringer i forhold til at bryde med fastlåste kønsroller, men der er næppe tvivl om, at unge med anden kulturbaggrund end dansk oplever det endnu stærkere. De står i spændingsfeltet mellem to kulturer, som måske har modsatrettede forventninger og krav. Det er vigtigt, at vi støtter disse unge i at få en uddannelse og en plads på det danske arbejdsmarked. Det kræver forskellig indsats for pigerne og drengene. Mens drengene især oplever barrierer i uddannelsessystemet og har et højt frafald, så gennemfører piger fra etniske minoriteter ofte en uddannelse. Til gengæld ses det ikke på arbejdsmarkedet, hvor kvinder med anden etnisk kulturbaggrund har den laveste erhvervsfrekvens. Det er dog tydeligt, at der ikke blot er forskelle baseret på køn, men også på generationer, da kvindelige efterkommere af indvandrere typisk har højere erhvervsfrekvens

end kvindelige indvandrere. De unge oplever altså forskellige barrierer, når de skal finde sig en plads i det danske samfund, og disse barrierer er i høj grad kønsbestemte.

Regeringen har vedtaget en handlingsplan for at nedbryde kønsbarrierer for etniske minoritets deltagelse i samfundslivet. Handlingsplanen "Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder til alle" indeholder en bred vifte af konkrete initiativer for at få flere unge piger og drenge i uddannelse, i beskæftigelse og ind i foreningerne.

Ligestilling mellem kønnene og integration af både kvinder og mænd i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet er centralt både for dansk økonomi, for sammenhængskraften i det danske samfund og for den enkeltes frie og lige muligheder.

# Ligestilling modvirker vold og udnyttelse



## Vold mod kvinder

Det er aldrig acceptabelt at bruge vold. Det er en grov krænkelse af mennesker, og det er strafbart. Alligevel oplever omkring 42.000 kvinder hvert år at blive slået af deres nuværende eller tidligere partner og yderligere 22.000 bliver udsat for vold af andre end deres partner. Det er ikke blot en fysisk og psykisk krænkelse, men også et tegn på manglende ligeværd og respekt mellem kvinder og mænd. Ingen skal leve med vold, og tabuet omkring vold mod kvinder må og skal brydes.

En uvildig evaluering af regeringens tidligere handlingsplan (2002-2004) viser, at der er kom-

met meget mere debat i offentligheden om vold mod kvinder. Evalueringen bekræftede, at politisk fokus, oplysning og en tværfaglig indsats alle er nødvendige aspekter i indsatsen for at bekæmpe vold mod kvinder, og at tabuet om vold mod kvinder er brudt.

Resultaterne har været gode, voldsramte kvinder har fået en lettere adgang til hjælp, der er kommet en større viden og opmærksomhed blandt fagfolk, og der er sat fokus på mænds rolle i forhold til at bryde voldscirklen.

Men statistikken taler for sig selv, og der er brug for en fortsat indsats med et stærkere



**29.000 børn (0-15 år) oplever årligt vold mod deres mor**

**2.000 kvinder og deres børn flytter hvert år på krisecenter**

**Der anmeldes årligt omkring 3.000 tilfælde af vold mod kvinder**

**64.000 kvinder bliver årligt udsat for vold, heraf 2/3 af deres nuværende eller tidligere partner**



**F A K T A**

**2.000-2.500 udenlandske prostituerede lever i Danmark,  
heraf en del ofre for menneskehandel**

**120.000 kvinder og børn er ofre for menneskehandel i Vesteuropa**

**54 ofre for kvindehandel har fået beskyttelse i et "safe-house";  
mens 61 har takket nej til tilbuddet**

fokus på forebyggelse. Ved aftale om satspuljen 2005 blev der afsat 15 mill. kr. årligt i perioden 2005-2008 til en styrket indsats for at bekæmpe mænds vold mod kvinder. Aftalen blev udmøntet i en handlingsplan, som ligestillingsministeren præsenterede i april 2005.

Der er i handlingsplanen lagt op til en meget større indsats i kommunerne, som ofte har den første kontakt med de voldsramte kvinder. Mange initiativer vil derfor ske i kombination med en forankring af arbejdet i kommunerne, hvor ikke mindst landets socialforvaltninger spiller en afgørende rolle. På en konference for landets socialchefer bliver der sat fokus på kommunernes arbejde og forankringen af arbejdet med at støtte ofrene for vold.

**Handel med mennesker**

Temaet handel med kvinder kom først for alvor på den politiske dagsorden i starten af dette årtusinde. Det blev hurtigt klart, at langt den største del af de mennesker, der blev handlet til Danmark, var kvinder, der blev handlet til seksualudnyttelse.

Siden har regeringen lagt vægt på at få kastet lys på problematikken, at hjælpe ofrene, at forebygge handel med kvinder, at styrke politiets efterforskning og at straffe bagmændene.

Regeringens handlingsplan til bekæmpelse af handel med kvinder beskriver en række konkrete initiativer. Hensigten er at afprøve forskellige modeller for støtte og forebyggelse for at se, hvad der virker. Kernen i handlingsplanen er opsøgende arbejde dér, hvor kvinderne befinder sig, samt at sørge for at ofrene er så godt forberedt på deres hjemsendelse som muligt.

Prostitution findes i mange forskellige former, men fælles er, at prostitutionen typisk har skadelige følgevirkninger for den enkelte prostituerede. Følgevirkninger som kan være af både social, psykisk, sundhedsmæssig og økonomisk art. De komplekse problemer bidrager til at fastholde den enkelte i svære vilkår. Det gælder prostituerede, hvad enten de er ofre for kvindehandel eller ej. Med handlingsplanen "Et andet liv" bliver der givet konkrete bud på, hvordan man kan arbejde med de sociale problemstillinger i forhold til danske prostituerede.

**Samarbejde mellem NGO'er og politi**

Handlingsplanen omfatter dels støtte til ofre og dels forebyggelse i form af efterforskning og retsforfølgelse af bagmænd. I praksis er det som regel politiet, der først får kontakt til ofrene. NGO'er og politi er derfor vigtige aktører på feltet. For at fremme og styrke et effektivt samarbejde mellem NGO'er og politi, er der udpe-

## SKET I 2005

### **Ny handlingsplan 2005-2008**

Handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008 har en mangesidet indsats inden for fire formål: at give støtte til ofre, at bremse volden, at styrke myndighedernes tværfaglige arbejde og at øge viden om vold. Aktiviteterne afspejler de fire formål og har desuden særligt fokus på etniske minoritetskvinder, børn og unge samt behandling af voldsudøverne.



get 54 kontaktpersoner for kvindehandel og prostitution i politikredsene. I tilknytning til kontaktpersonerne er der ved Rigspolitichefen blevet ansat en koordinator, som skal formidle samarbejde og yde bistand til de enkelte politikredse i sager om kvindehandel. Koordinatoren er tilknyttet det nationale efterforskningscenter (NEC).

### **Handel med børn**

I løbet af 2005 har det været konkrete sager, hvor børn er blevet handlet til Danmark. Derfor har regeringen udarbejdet et tillæg til den oprindelige handlingsplan. Det centrale er, at et barn, der har været offer for handel, har ret til en værge. Værgeren skal blandt andet repræsentere barnet, udvikle en individuel handlingsplan for barnet og sørge for, at barnet bliver anbragt på et egnet værested. Et barn må ikke sendes hjem, før man er sikker på, at barnet vil få en ansvarlig modtagelse i hjemlandet. Det kræver, at der er et godt netværk med internationale børneorganisationer, og derfor lægger tillægget op til, at der udvikles et sådant netværk.

Som en del af indsatsen skal der ske en opkvalificering i form af uddannelse til politi og retsvæsen for at styrke kompetencerne til at tage sig af sager, der involverer børn. Der bliver derudover iværksat en kortlægning af omfanget af handel med børn, da der i dag ikke er et overblik

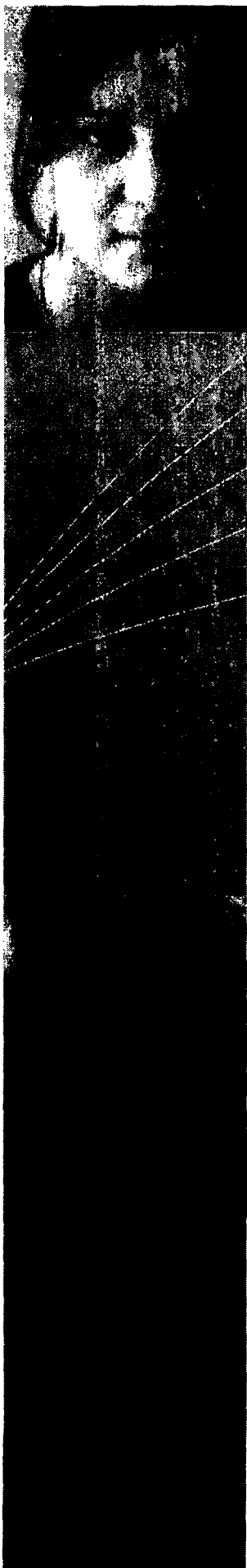
over, hvor mange børn, der konkret bliver ofre for handel til fx tyveri, illegalt arbejde eller prostitution.

### **Kampagne rettet mod kunder til handlede kvinder**

I 2006 bliver der sat en kampagne i gang med det formål at begrænse efterspørgslen på køb af seksuelle ydelser hos ofre for kvindehandel. Partierne bag satspuljeaftalen har afsat 1 mill. kr. i 2006 til kampagnen for at understrege vigtigheden af, at kunderne bliver oplyst om de handlede kvinder og om, hvordan de kan være med til at hindre handel med kvinder.

### **Evaluering af indsatsen**

Gennem de tre år handlingsplanen har fungeret er der afprøvet forskellige metoder og initiativer på forsøgsbasis for at finde effektive midler til bekæmpelse af kvindehandel og til støtte af ofre. I løbet af 2006 bliver der iværksat en evaluering af handlingsplanens initiativer og resultaterne heraf. Evalueringen skal give input til, hvordan den fremtidige indsats for at bekæmpe handel med både voksne og børn skal organiseres og forankres.



## Mangfoldighed er guld værd

Det er vigtigt for erhvervslivet, for de offentlige arbejdspladser og for det politiske liv at få fat i de mest kompetente personer til at udvikle og træffe beslutninger. Men der er et misforhold mellem på den ene side jagten på kvalificeret arbejdskraft og på den anden side andelen af kvinder i ledelse, andelen af mænd i omsorgsfag eller andelen af medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund. For hvordan kan man sikre sig de bedste og dygtigste kræfter eller undgå flaskehalse og ledighed i bestemte sektorer, hvis man kun rekrutterer fra dele af befolkningen? Hvis vi virkelig vil fremme innovation, kreativitet og udvikling og sikre os, at de bedste får mulighed for at udfolde deres ressourcer, så skal vi trække på hele talentmassen – både kvinder og mænd.

Regeringen vil bruge det europæiske år for lige muligheder for alle 2007 til at sætte fokus på menneskers mangfoldighed og muligheder på alle niveauer og i alle sektorer.

### **Kvinder i private bestyrelser og offentlige råd**

Regeringen følger sammensætningen af råd, nævn og udvalg, og gennem de seneste år er der kommet en mere afbalanceret kønssammensætning i de ministernedsatte råd og udvalg. Det sker desværre ofte, at de organisationer, der skal indstille medlemmer, alene indstiller en person af det ene køn, som oftest en mand.

Ligestillingsministeren holdt i oktober 2005 et møde med en lang række organisationer om, hvordan de fremover vil sikre, at der kommer både kvinder og mænd med i råd, nævn og udvalg. Det er tydeligt, at en del organisationer gerne vil fremme kvinders andel i råd, nævn og udvalg, men at de alligevel ikke indstiller både kvinder og mænd, når de har chancen.

I 2006 skal der fokus på, hvordan de nye kommunale og regionale råd og udvalg også sikrer en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. Regeringen har derfor foreslået ny lovgivning på

## SKET I 2005

- **Det betaler sig med kønsblandet ledelse – også økonomisk**  
I 2005 offentliggjorde ligestillingsministeren sammen med Handelshøjskolen i Århus en undersøgelse, der dokumenterer, at private virksomheder med både kvinder og mænd i ledelsen har et bedre økonomisk resultat på bundlinien.

## F A K T A

**96 pct. af danske topledere er mænd, 4 pct. er kvinder**

**80 pct. af topledere i staten er mænd, 20 pct. er kvinder**

**82 pct. af topledere i kommunerne er mænd, 18 pct. er kvinder**

**Beskæftigelsesfrekvensen er 39 pct. for kvindelige indvandrere fra tredjelande og 74 pct. for kvinder med dansk baggrund**

**6 pct. af pædagoger i børnehaver er mænd, 94 pct. er kvinder**

**Mellem 16-18 pct. pædagogstuderende er mænd, og mellem 82-84 pct. er kvinder**

området, så organisationer fremover skal indstille både kvinder og mænd, hvis de skal udpege medlemmer til kommunale og regionale udvalg og råd mv.

Parallelt vil ministeren i dialog med private virksomheder, erhvervsorganisationer og forskellige netværk om, hvordan de bliver bedre til at få kvinder med på bestyrelseslisterne. Der skal fokus på bæredygtige strategier, og arbejdet vil koncentrere sig om at vise virksomhederne, at

de ikke er tjent med at gå glip af kvinders ressourcer og ideer. Der bliver blandt andet iværksat forskning for at undersøge, hvordan vejen frem til bestyrelseslokalerne er, og hvordan det påvirker kvinders mulighed for at blive valgt til sådanne poster og hverv.

### **Topledeme i Danmark**

Det står sløjt til med ligestillingen på cheftabellerne i Danmark. Det gælder i hele samfundet, selvom der dog er flere kvindelige chefer

## T A T A

**Mellem 10-15 pct. af medlemmer i private danske bestyrelser er kvinder, og mellem 85-90 pct. er mænd**

**27 pct. af kommunalpolitikere er kvinder, 73 pct. er mænd**

**25 pct. af alle kvinder, som blev uddannet i 90'erne, arbejder i sundheds- og plejefag**

**90 pct. af alle danske tømrere er mænd**

**60 pct. af alle danskere arbejder enten i næsten rene kvinde- eller mandejob**

## SKET I 2005

### ● [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk)

Alle kommuner og statslige myndigheder har indtastet deres ligestillingsredegørelser i et digitalt værktøj. Resultaterne er offentliggjort på en hjemmeside i efteråret 2005, så alle borgere kan se deres egen kommune sammenlignet med andre, og så kommunerne og staten kan hente inspiration fra hinanden gennem konkrete initiativer. De største udfordringer er at få flere kvinder i topledelsen, at få brudt med de meget kønsopdelte jobfunktioner og at få iværksat konkrete initiativer, som inddrager ligestilling i politikområder uden for personaleområdet.

i den offentlige sektor end i den private. Omvendt er rekrutteringsmulighederne også umiddelbart større i det offentlige, fordi der er en stor overvægt af kvindelige medarbejdere i den offentlige sektor.

Der er flere veje at gå, når vi skal have flere kvindelige ledere. Flere store virksomheder har allerede sat aktivt ind med målsætninger om kønsblandet ledelse og konkrete initiativer, som skal sikre, at målene bliver til virkelighed. Der har været så stor interesse for ligestillingsministerens netværk for virksomheder, der vil arbejde for flere kvinder i ledelsen, at netværket nu er blevet landsdækkende.

### **Det kønsopdelte arbejdsmarked**

En undersøgelse foretaget for regeringen af Socialforskningsinstituttet viser, at der er meget for-

skellige forventninger til og formodninger om kvinder og mænd på arbejdspladserne. Forventninger til de to køn i forbindelse med familien er meget traditionelle; Kvinderne tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg for familien, mens mændene primært tager sig af forsørgelsen.

Det tyder altså på, at opfattelsen i dagens Danmark ifølge undersøgelsen er, at kvinder vil have et job med faste arbejdstimer og forudsigelighed, så manden kan have en karriere, med alt hvad det indebærer af lange arbejdsdage og uforudsigelighed. Selvom det ligger langt fra virkeligheden, opfattes manden stadig som hovedforsørger og kvinden som medforsørger. Den forskellige opfattelse af kvinder og mænd smitter af på fordelingen af arbejdsopgaver og dermed også på løn og karrieremuligheder.

## SKET I 2005

### ● **Flere valgmuligheder på arbejdsmarkedet**

Regeringen vil nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsessystem. Derfor er Socialforskningsinstituttet blevet bedt om at foretage en analyse af kønsfordelingen på arbejdsmarkedet. Analysen viser klart, at det danske arbejdsmarked er meget kønsopdelt, og at kvinder og mænd vælger meget kønstraditionelt, når de vælger uddannelse og job. Derfor kommer en tværministeriel arbejdsgruppe med en rapport i foråret 2006, hvor de giver forslag til indsatser fra regering, arbejdspladser, skoler, universiteter og organisationer.



## SKET I 2005

### ● **Kønsbarrierer for integration**

Ligestillingsministeren har i januar 2005 fået udarbejdet rapporten *Køn, Etnicitet og Barrierer for Integration*. Rapporten sætter fokus på barrierer for integration i forhold til uddannelse, arbejde og foreningsliv blandt kvinder og mænd med etnisk kulturbaggrund. Ifølge eksisterende forskning tyder meget på, at mændene møder de største barrierer i uddannelsessystemet, mens kvinderne møder de største barrierer på arbejdsmarkedet og i foreningslivet. Regeringen har fulgt op på rapporten med en handlingsplan for at nedbryde barriererne.



Koblingen mellem fordommene om kvinder og mænds adfærd i forhold til familien og i forhold til arbejdsopgaverne medvirker til, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Der skal en særlig indsats til for at ændre på det, så kvinder og mænd selv frit kan vælge job og tilrettelægge deres eget liv. Og så giver det synergi for arbejdspladserne, når der både er kvinder og mænd blandt de ansatte.

Det kønsopdelte arbejdsmarked er en af de væsentligste enkeltfaktorer, der påvirker ligeløn til kvinder og mænd. Beskæftigelsesministeriet og Ligestillingsafdelingen er derfor i samarbejde med arbejdsmarkedets parter i gang med at udarbejde en guide til virksomheder om ligeløn.

### **Indvandrerkvinder – et ubrugt beskæftigelsespotentiale**

Ledigheden blandt etniske minoriteter er generelt højere end ledigheden blandt etniske danskere. Det gælder især for kvinder, hvor under halvdelen er i beskæftigelse. Der er til gengæld en tendens til, at både kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk udgør en relativt stor del af de danske iværksættere. Dette potentiale til at komme i beskæftigelse gennem iværksætteri bør og skal aktiveres.

Indvandrerkvinder oplever barrierer for at tage et job, fordi de har hovedansvaret for familien. De motiveres til at blive iværksættere, fordi de derved kan tilrettelægge arbejdet mere fleksibelt og få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen. Til gengæld får samfundet tilført kvindernes ressourcer og talenter, som ellers

## SKET I 2005

### ● **Oplysningskampagne om kvinders borgerrettigheder**

For at styrke indvandrerkvinders viden om deres rettigheder som borgere i Danmark har ligestillingsministeren iværksat en storstilet kampagne, som bl.a. omfatter møder på sprogskoler i hele landet og en pjece, der sendes bredt ud i boligområder og som indstik i udenlandske aviser. Kampagnen skal styrke kvinders position i familien og dermed også motivere til en aktiv indsats i samfundet. Kampagnen startede i 2005 og fortsætter i 2006.

var i risikoko for ikke at blive brugt. Når kvinderne har startet egen virksomhed er der også større chance for, at de er med til at bryde med nogle traditionelle kønsrollemønstre i familien og bliver gode rollemodeller for deres unge piger og drenge.

Initiativer for at fremme iværksætteri blandt kvinder og mænd med indvandrerbaggrund indgår i en handlingsplan fra regeringen. Planen skal medvirke til at nedbryde kønsbestemte barrierer for integration, ligesom en lang række andre initiativer for at fremme beskæftigelse, uddannelse og et aktivforeningsliv blandt både kvinder og mænd med anden etnisk kulturbaggrund end dansk.

#### **Mænd og omsorg**

Opgaver som børnepasning, ældrepleje og lignende omsorgsopgaver løses i dag primært af kvinder. Selvom social- og sundhedssektoren er i vækst, kommer mænd slet ikke i samme omfang som kvinder ind i de nye job. Der er god grund til at overveje, hvordan flere mænd kan få beskæftigelse i omsorgsjob og pædagogfag. Det vil øge særligt ufaglærte mænds beskæftigelsesmuligheder, og det vil være til gavn for sektoren at få nye øjne på arbejdet. Samtidig vil det være et signal til piger og drenge i vuggestuer og børnehaver, at mænd er lige så kvalificerede til at udøve omsorg som kvinder.

Ligestillingsministeren vil i det kommende år sætte fokus at få flere mænd ind i social- og sundhedssektoren og i pædagogiske fag. Der bliver desuden iværksat en undersøgelse om mænd med anden etnisk kulturbaggrund en dansk som rollemodeller og sociale innovatorer i familien i forbindelse med orlov og omsorg for familien. Undersøgelsen kan give input til en mere generel debat om etniske mænd i rollen som fædre og forsørgere.

#### **Med kønsbrille på**

Grundtanken om at ligestilling og køn er en del af alle andre politikområder og af alle indsatser – såkaldt kønsmainstreaming – er hjørnestenene i det danske ligestillingsarbejde.

Arbejdet har hidtil især været fokuseret på staten og ministerierne. I 2006 vil Styregruppen for det tværministerielle mainstreamingprojekt, der involverer alle ministerier, gøre status og se fremad. Der er kommet mange nye initiativer i gang i løbet af det forløbne år, bl.a. på baggrund af de værktøjer og redskaber, der er udviklet under den nuværende handlingsplan for kønsmainstreaming. Blandt de nyeste initiativer er et stortilet projekt på tværs af ministerierne for at styrke de faglige kompetencer til kønsmainstreaming.

#### **SKET I 2005**

##### ● **Værktøj til ligestillingsvurdering af budgetter**

Som fjerde værktøj til i den digitale værktøjskasse på [www.lige.dk/koensmainstreaming](http://www.lige.dk/koensmainstreaming) er der udviklet en tjekliste til brug for gennemgang af budgetter. På baggrund af en analyse af satspuljemidler fordelt til ældreprojekter blev det synligt, at midlerne kan bruges meget mere effektivt, hvis man kender sin målgruppes fordeling på køn. Samtidig kan det også blive et middel til et mere bredt udvalg af ydelser, give både kvinder og mænd nye valgmuligheder og dermed fremme ligestilling.

## SKET I 2005

### ● Ligestillingsvurdering er god lovkvalitet

I de nye vejledninger fra hhv. Justitsministeriet og Finansministeriet om lovkvalitet og om konsekvensvurderinger er det fremhævet, at der skal foretages ligestillingsvurderinger af alle relevante lovforslag på baggrund af en forudgående relevanstest. Resultaterne af vurderingen skal efter omstændighederne fremgå af bemærkningerne til lovforslaget.

En række kommuner har indberettet nye og spændende ligestillingsinitiativer til ministerens webportal Ligestilling i Danmark. Alligevel er der behov for metodeudvikling af ligestillingsarbejdet i kommunerne, ikke mindst i forbindelse med sammenlægningen af de nye kommuner. De nyvalgte sammenlægningsudvalg har et stort arbejde foran sig, og det er vigtigt, at de tænker ligestilling ind allerede fra starten. Derfor har ligestillingsministeren i samarbejde med indenrigs- og sundhedsministeren udarbejdet en tjekliste, som sammenlægningsudvalgene kan bruge, når de planlægger kommunens fremtid. Tanken med tjeklisten er at give politikerne

nogle værktøjer til at bruge reformen aktivt i forhold at fremme ligestilling i de nye kommuner ved bl.a. at sætte fokus på kvinders andel af ledelsen, fordelingen af midler til kvinder og mænd samt at sikre kønsopdelte data til brug for analyserne af borgernes behov. Som supplement bliver der sammen med repræsentanter fra kommunerne udviklet en særlig værktøjskasse, som kan være en hjælp til at gennemføre det praktiske arbejde.

## Aktiviteter i perioden 1. marts 2005 til 1. marts 2006

### Marts

På kvindernes internationale kampdag mødes ministeren til dialog med mødre og døtre med anden etnisk kulturbaggrund end dansk for at tale om fremtidsdrømme og uddannelse  
Ministeren skyder en oplysningskampagne i gang om etniske minoritetskvinders borgerrettigheder i form af foredragsrække på landets sprogskoler

Ligestillingsministeren leder dansk delegation under FNs Kvindekommisssions samling i New York og holder tale under åbningen

Vedtagelse af fælles FN-deklaration i anledning af 10-året for Platform for Action

Kompetenceudvikling til kønsmainstreaming i hele staten bliver indledt med en møderunde til alle ministerier

### April

Forhandling af Redegørelse og perspektiv- og handlingsplan for ligestilling i Folketinget

Midtvejsseminar om regeringens handlingsplan til bekæmpelse af handel med kvinder

Handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008

### Maj

Danmark er vært for et fælles nordisk seminar om ligestillingsvurdering af budgetter som led i det danske formandskab for Nordisk Ministerråd

Møde i virksomhedsnetværket "Kvinder og Ledelse" med TDC som vært

Konference i Rusland om kønsmainstreaming og ligestillingsindsatser som led i det danske formandskab for Nordisk Ministerråd

Konference "Mænd og ligestilling" om bl.a. barsel og familieliv med deltagelse af eksperter fra hele norden

Uddeling af "Mandepriisen 2005"

Nordisk ligestillingsministermøde under dansk formandskab for Nordisk Ministerråd

### Juni

Ligestillingsministeren er vært for dialogmøde med fædre og sønner med anden etnisk baggrund end dansk om ligestilling, uddannelse og arbejde

Seminar for kommuner fra hele landet om ligestillingsredegørelser og kønsmainstreaming

Orienteringsmøde med kvindeorganisationer om ligestilling

Opstart af ambassadenetværk om handel med kvinder

Offentliggørelse af rapport og anbefalinger fra Tænketank om kvinder i forskning

EU's ministerråd vedtager at etablere et nyt europæisk ligestillingsinstitut

### Juli

### August

Møde i den nordiske embedsmandskomite for ligestilling (EK-Jäm) på Færøerne under dansk formandskab

Etablering af tværministeriel arbejdsgruppe for at nedbryde kønsbarrierer i integration

Ministerdelegation på ligestillingspolitisk besøg i Kina

Ligestillingsministeren er taler ved jubilæumskonference for FN's fjerde verdenskvindekonference i Beijing 1995, hvor der vedtages en deklaration

### September

Lancering af tillæg om handel med børn til regeringens handlingsplan til bekæmpelse af handel med kvinder

Møde i Nordisk-Baltisk task force to prevent trafficking in women

Konference om vejledning, køn og etnicitet i samarbejde mellem undervisnings- og ligestillingsministeren

Orienteringsmøde med kvindeorganisationer om ligestilling

Møde i EU's High Level Group on Gender Mainstreaming

### Oktober

Ministeren mødtes med formænd og direktører i en række organisationer for at diskutere, hvordan der kommer flere kvinder i bestyrelser og ledelse

Dansk delegation og oplæg på konferencen Women and Democracy i Skt. Petersborg

Debatkonference "Ung i en herreset verden" for og om unge og pornografi

Lancering af film og forskningsrapport om pornografiens indflydelse på kønsroller og om drenge og pigers holdning til pornografi og ligestilling

Uformelt EU-ligestillingsministermøde under britisk formandskab

Dansk ministerieindlæg på EU-konferencen What Works for Women i Birmingham

Lancering af [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) med oplysninger om ligestillingsindsatsen i kommuner og amter og opfordring fra ministeren til vælgerne om få flere kvinder valgt ind i de nye sammenlægningsudvalg ved kommunalvalget

Virksomhedsnetværket "Kvinder og Ledelse" bliver landsdækkende ved et møde med Jyske Bank som vært

Offentliggørelse af liste over lovforslag, der bliver ligestillingsvurderet i lovprogram for Folketingets samling 2005-2006

Konference om mænd og familieliv i Helsinki og møde i nordisk arbejdsgruppe om mænd og ligestilling under dansk formandskab

Offentliggørelse af værktøj til ligestillingsvurdering af budgetter, som bl.a. er udarbejdet på baggrund af analyse af satspuljemidler uddelt til projekter for ældre

Ændring af ligestillingsloven med bl.a. definition af forskelsbehandling og bestemmelse om mainstreaming

Dansk ministerieoplæg på "Policy Dialogue on Gender Equality 2005" i Tokyo

Orienteringsmøde med kvindeorganisationer om ligestilling

Pjece om visioner for fremtidens ældre kvinder og mænd

Regeringens handlingsplan til at fjerne kønsbarrierer for etniske minoriteters deltagelse i arbejde, uddannelse og foreningsliv

Møde i virksomhedsnetværket "Kvinder og Ledelse" med Novo Nordisk som vært

Åbning af hjemmeside med debatmateriale om unges valg af uddannelse og erhverv sendes til alle skoler for at styrke debatten med forældrene om deres børns valg af fremtid

Offentliggørelse af statistik om kønssammensætningen i ministernedsatte råd, nævn og udvalg

Afsluttende internationalt styregruppemøde for EU-projektet Men and Parenting under dansk ledelse

Pjece om kvinders borgerrettigheder på 8 sprog sendes til sprogskoler, boligområder og som indstik i aviser

Møde i EU's High Level Group on Gender Mainstreaming

Offentliggørelse af rapport om mænds arbejdspladskultur og orlov samt opsamlingspjecen "Far på orlov?"

Møde i Nordisk-Baltisk Task Force to prevent Trafficking in Women med drøftelse af benchmarks for indsatsen

Offentliggørelse af forskningsrapport om det kønsopdelte arbejdsmarked

Udsendelse af debatmagasin om unge og pornificering til alle landets skoler og ungdomsuddannelser

FNs Kvindekommissions 50. samling i New York

Kick-off seminar for det europæiske projekt Men at Work – Achieving Gender Equality under dansk ledelse

Offentliggørelse af ministrenes ligestillingsrapporter og opdatering af Ligestilling i Danmark med statens oplysninger

Ligestillingsministeren og indenrigs- og sundhedsministeren sender sammen en tjekliste til de nyvalgte sammenlægningsudvalg og byråd om at huske ligestilling i beslutningerne

November

December

Januar

Februar

## Status på regeringens handlingsplan til bekæmpelse af handel med kvinder

- Beskyttelsessted for ofre for kvindehandel, hvor de kan få hjælp og støtte inden hjemrejse
- Forsøg med beskyttelse/ophold for handlede kvinder på to af landets krisecentre.  
Tilbudet skal gælde de kvinder, som har et mindre behov for sikkerhed og beskyttelse
- Landsdækkende informationskampagne, der bl.a. bestod af annoncer udformet som massageannoncer
- Hotline med landsdækkende og anonym oplysning til ofre for kvindehandel, prostitutionskunder, den brede offentlighed og myndigheder
- Særlig bestemmelse om menneskehandel med strafferamme op til 8 år og deraf følgende bedre efterforskningsmuligheder indført i straffeloven
- Netværk med NGO'er i ofrenes hjemlande med henblik på at forbedre kvindernes mulighed for at blive re-integreret i samfundet ved hjemkomst
- Gadeteams udfører opsøgende arbejde i prostitutionsmiljøet, herunder rådgivning om sociale, sundheds- og lovgivningsmæssige spørgsmål for udenlandske prostituerede
- Nordisk-Baltisk task force om menneskehandel er rammen for tæt samarbejde med repræsentanter fra myndigheder og organisationer
- Ambassadenetværk med 13 forskellige afsender- og transitlande for kvindehandel. Første fælles seminar holdt i 2005
- Aftaler om samarbejde mellem Reden Stop Kvindehandel, Pro-Vejle Prostitution og kvindehandel, Århus og politiet i forbindelse med politiaktioner
- Studieture til modtager- og afsenderlande foretaget af Reden – Stop kvindehandel og Videns- og formidlingscenter for Socialt Udsatte
- Kursus for politiet om handel med kvinder og om politiets rolle i konkrete sager
- En arbejdsgruppe med Justitsministeriet, Politiet og NGOer skal udarbejde procedurer for samarbejdet mellem NGOer og politiet, samt udarbejde informationsmateriale til politiet
- Udpegning af en kontaktperson for menneskehandel i hver politikreds (i alt 54) samt ansættelse af en koordinator i Rigspolitiets nationale efterforskningscenter
- Særligt tillæg om handel med børn integreret i den samlede handlingsplan

## **Status på regeringens handlingsplan "Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder til alle"**

Bilag

- Støtte til fotoprojekt og undervisningsmateriale "Det nye kvindeliv i Danmark" med fokus på vellykket integration af kvinder
- Oplysningskampagne om kvinders rettigheder for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk
- Team af forælderrollemodeller med etnisk minoritetsbaggrund med børn, der har klaret sig godt i uddannelsessystemet
- Revision af pjese om skole-hjem-samarbejdet med eksempler som især handler om unge pigers udfordringer
- Forsøgsprojekt på skole med fokus på øget skole-hjem samarbejde
- Forsøgsprojekt på skole med fokus på forældreansvar og opbakning til både piger og drenges skolegang
- Rollemodeller for bl.a. et ikke-kønsspecifikt uddannelses- og erhvervsvalg
- Vejledning til undervisning om demokratiske værdier som kønsligestilling, dialog, ytringsfrihed mv.
- Materiale til tosprogede forældre om skolefritidsordninger og fritidsaktiviteters betydning for dansktilegnelsen
- Projekt om kønsbevidst vejledning for at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked
- Vejlederuddannelsen sætter fokus på kønsbarrierer blandt andet inden for gruppen af etniske minoritetsunge
- Kontaktlæreruddannelsen udvides med fokus på kønsaspekter, som kan have betydning for gennemførelsen af erhvervsuddannelse
- Tilførsel af viden om unge piger og drenges særlige problemer til mentorkorps på merkantile erhvervsuddannelse
- Alle erhvervsskoler udarbejder planer for at modvirke frafald og øge fastholdelse og gennemførelse af erhvervsuddannelserne med fokus på køn og etnicitet.
- Indsats mod frafald på korte og mellemlange videregående uddannelsesinstitutioner med kønsspecifikke forhold
- Mangfoldighedsprogram i samarbejde med 10-15 virksomheder
- Pulje til at udvikle den sociale indsats på det rummelige arbejdsmarked med fokus på bl.a. mødre på passiv kontakthjælp
- Forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte kvinder
- Støtte til udvidelse af mentornetværk for indvandrerkvinder i eller på vej til beskæftigelse eller uddannelse
- Undersøgelse af barrierer for nye funktioner i udsatte almene boligområder, herunder kønsbarrierer for at starte ny virksomhed
- Kursus i foreningsarbejde for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk
- Indsats for at få flere kvinder i kommunale integrationsråd og Rådet for Etniske Minoriteter
- Iværksættelse af pigeklubber i socialt udsatte boligområder
- Indsats i udsatte almene boligområder for at fremme lokalt iværksætteri blandt både kvinder og mænd

## Status på det tværministerielle mainstreaming-projekt, handlingsplan "Den nye ligestillingsstrategi" 2002-2006

- Etablering af tværministeriel styregruppe med deltagelse af topchefer fra alle ministerier. Styregruppen har holdt 10 møder
- Udpeging af kontaktpersoner i alle ministerier
- Etablering af Netværk for medarbejdere og interessenter om kønsmainstreaming
- Eksempelsamling med mere end 70 konkrete beskrivelser af gode erfaringer med kønsmainstreaming i den offentlige sektor
- Uddannelsesdag for en række udvalgte foregangskommuner om, hvordan man kommer i gang med kønsmainstreaming
- Uddannelsesdage om at bruge et netværk, køn og mainstreaming som strategi, data og statistik, kommunikation og kampagner, ligestillingsvurdering af lovforslag, kønsmainstreaming af budgetter samt om konkrete værktøjer til kønsmainstreaming
- Chefkonference "En ny strategi for ligestilling, kvalitet og forandring i den offentlige sektor"
- Håndbogen "Gode råd – en ny strategi for ligestilling"
- Kønsmainstreaming af Rådets dagsordner (beskæftigelse og sociale anliggender) under det danske formandskab for EU
- Publikation til EU-lande "Guide – good advice on how to gender mainstream Council formations"
- Oprettelse af [www.lige.dk/koensmainstreaming](http://www.lige.dk/koensmainstreaming) med eksempler, gode råd, værktøjer og litteratur
- Chefkonference "Få tre nye værktøjer – konference om udvikling, kvalitet og køn"
- Udvikling af værktøjskasser med konkrete værktøjer til brug for ligestillingsvurdering af lovforslag, kampagner, dataproduktion og budgetter. En elektronisk version på hjemmesiden bliver løbende opdateret
- Konference for ledere og ligestillingsmedarbejdere i kommuner om kønsmainstreaming og kommunale ligestillingsredegørelser
- Etablering af tværkommunal arbejdsgruppe, som skal udvikle en særlig værktøjskasse til kønsmainstreaming i kommunerne
- Offentliggørelse af eksempler på kønsmainstreaming i kommunerne på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk)
- Vedtagelse af planer for kompetenceopbygning på kønsmainstreaming i alle ministerier
- Oplæg og foredrag om kønsmainstreaming i en lang række ministerier som en del af kompetenceopbygningen



## Status på regeringens handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008

- Netværk for voldsramte kvinder får støtte til konsulentbistand til lokalgrupperne og sekretariatsbistand for netværket i opstartsfasen
- Døgnåben hotline for voldsramte kvinder med ca. 150 opkald om måneden og mulighed for tolkning til andre sprog end dansk
- Psykologbistand til kvinder og børn på krisecenter for at få skabt ro på en akut, kaotisk situation som supplement til sygesikringslovens regler om psykologbistand og kommunernes forpligtelse
- Juridisk rådgivning til fagfolk og voldsramte kvinder, herunder også om det strafferetlige, sikkerhedsmæssige og politimæssige område
- Metodeudviklingsprojekt for at skabe et kursustilbud til de krisecentre, der har handicappede kvinder boende
- Kvalitetsløftsprojekt på landets krisecentre med henblik på at styrke den omsorg, de ansatte yder de voldsramte kvinder
- Fokus på om voldsramte kvinder med misbrugsproblemer får tilstrækkelig støtte gennem alkoholbehandlingsgarantien og behandlingsgarantien for stofmisbrugere
- Oplysningskampagne rettet mod etniske minoritetskvinder om børn og skilsmisse, vold og økonomi
- 5 kortfilm med information om rettigheder og mødet med offentlige instanser til etniske minoritetskvinder
- Udbygning af netværk og efterværn for etniske minoritetskvinder i samarbejde med Dansk Røde Kors
- Oplysningskampagne rettet mod unge om køn og vold i form af "temadage" på folkeskoler og ungdomsuddannelser
- Behandlingstilbudet "Dialog med vold" til den voldelige mand er blevet landsdækkende
- Efteruddannelse af personale i kommunerne i "Østrigsmodellen," dvs. den lokale gennemførelse af lov om bortvisning og beføjelse til at meddele tilhold m.v.
- Undersøgelse om hvordan mænds vold mod kvinder og børn i familien behandles som emne på relevante uddannelser mhp. at styrke undervisningen om netop dette emne
- National database om vold mod kvinder. Næste opdatering sker i 2007/2008
- Indsamling og formidling af statistik om beboerne på krisecentre. I 2005 udkom to rapporter om henholdsvis kvinder og børn
- Undersøgelse af etniske minoritetsbørn på krisecenter formidlet i rapporten "Man skal bare sige det"



## **Publikationer og produktioner udgivet af minister for ligestilling i perioden 1. marts 2005 til 1. marts 2006**

- Redegørelse 2004/ Perspektiv- og handlingsplan 2005, marts 2005
- Rapport af minister for ligestilling og videnskabsministeren – tænketank om flere kvinder i forskning "Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning," april 2005
- Minister for ligestillings rapport: "Handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008," april 2005
- Pjece udarbejdet på basis af rapporten tænketank om flere kvinder i forskning "Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning," juni 2005
- Film om kønsmainstreaming, juli 2005
- Tillæg til regeringens handlingsplan til bekæmpelse af kvindehandel, september 2005
- "Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder til alle," -regeringens handlingsplan for at nedbryde kønsbestemte barrierer til uddannelse, arbejde og foreningslivet blandt kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk, december 2005
- Pjece om "Kvinder og mænds aktive alderdom, Hvad 50-60-årige forestiller sig at bruge tiden til som ældre," udgivet af både Ligestillingsafdelingen og Socialforskningsinstituttet, december 2005
- Far på orlov? – en undersøgelse om mænd, orlov og kulturen på arbejdspladsen, februar 2006
- Pjece på 8 sprog om "Familie, køn og rettigheder i Danmark," februar 2006
- DVD "Ung i en herresexet verden," februar 2006
- Debatmagasin "Ung i en herresexet verden," februar 2006
- Rapport "Ung i en herresexet verden. Køn og massekultur og Pornografi," februar 2006
- Tjekliste til kommunernes sammenlægningsudvalg "Tjek på ligestilling," februar 2006