

## Tale til samråd i Ligestillingsudvalget

Formål: Besvare samrådsspørgsmål A

*Ministeren bedes redegøre for hovedkonklusionerne, som fremgår af Ligestillingsredegørelsen 2017, jf. (folketingsåret 2017-18) LIU alm. del – bilag 119, og give ministerens vurdering af udviklingen siden sidste ligestillingsredegørelse fra 2015, herunder om der er indsatser, som ministeren mener kan være til inspiration, og hvordan der i praksis og politisk kan arbejdes med afsæt i Ligestillingsredegørelsen 2017. Samrådsspørgsmålet har tidligere været stillet i folketingsåret 2017-18, jf. LIU alm. del - samrådssp. G.*

Tid: ca. 10-12 minutter

### 1. Indledning

Først og fremmest tak for muligheden for at sige noget om hovedresultater af ligestillingsredegørelserne for 2017, og hvordan der i praksis og politisk kan arbejdes med afsæt i ligestillingsredegørelserne.

### 2. Rammesætning – loven og formålet

Alle kommuner, regioner og statslige institutioner med mere end 50 ansatte skal lave en ligestillingsredegørelse hver andet år (§ 5 og §5 a). Offentlige myndigheder har udarbejdet ligestillingsredegørelser i mange år. For kommunernes vedkommende helt tilbage fra 1995.

Ligestillingsredegørelserne er tænkt som et redskab, der følger op på forpligtelsen i ligestillingsloven til, at alle offentlige myndigheder skal arbejde med ligestilling i planlægning og forvaltning (§4).

Derudover er formålet at give politikere, borgere og embedsmænd viden om ligestillingsindsatsen i en konkret myndighed. Og så skal de gerne give inspiration på tværs af den offentlige sektor.

Helt konkret består ligestillingsredegørelsen af et elektronisk indberetningsskema. Her skal der svares på spørgsmål både om ligestillingsarbejdet på personaleområdet og i forhold til myndighedens kerneopgaver og borgerrettede aktiviteter.

Ligestillingsredegørelsen er i vid udtrækning en selvevaluering, hvor det blandt andet er op til myndigheden selv, om de vil uddybe deres aktiviteter.

På baggrund af ligestillingsredegørelserne laves der et ligestillingsindeks for hver enkelt myndighed og en hovedrapport, der samler resultaterne.

### **3. Hovedkonklusioner og vurdering af udviklingen**

Der er rigtig mange tal i ligestillingsredegørelsen. Det giver ikke mening at lave en alenlang opremsning, så jeg har taget et fakta-ark med til jer med de centrale resultater og tal.

Jeg vil nøjes med at komme ind på de generelle og konkrete resultater, som springer mest i øjnene. Helt overordnet kan vi se at:

- Der på tværs af alle myndighedsniveauer arbejdes mere med ligestilling på personaleområdet end med ligestilling i forhold til serviceydelser og kerneydelser.
- Og at staten og regionerne generelt har mere fokus på ligestillingsarbejde end kommunerne.

#### Konkrete fund på personaleområdet

Ligestillingsredegørelserne er faktisk det eneste sted, der systematisk opgør data om kønsfordelingen i ledelse og personale.

Når vi ser på de konkrete fund på personaleområdet er noget af det, der falder i øjnene:

- At andelen af kvindelige topchefer er på ca. 30 pct. i 2017. Det er ikke meget, hvis man sammenholder det med, at 70 pct. af de ansatte i det offentlige er kvinder. Det er en stigning på 2 pct.-point fra 2015.
- Det er også tankevækkende, at 41 pct. af kommunerne kun sjældent eller aldrig inddrager ligestilling ved rekruttering af ledere. Hvis der skal rykkes mere på kvinder i ledelse, er det et oplagt sted at sætte ind.
- Der er heller ikke mange, der sætter måltal for ligestilling på personaleområdet. Det har 18 pct. af de statslige organisationer gjort, og andelen er faldet fra 2015. For kommunerne ligger andelen nede på 4 procent.
- Og endelig oplyser 41 pct. af kommunerne og 35 pct. af de statslige myndigheder, at de sjældent eller aldrig arbejder med kønsopdelte data på personaleområdet.
- Det ser ud til, at det går bedre, når det kommer til de blødere instrumenter som målsætninger og politikker. Her har 73 procent af de statslige myndigheder målsætninger, og 68 procent har en politik for ligestilling på personaleområdet.
- Tilsvarende har 55 af kommunerne målsætninger, og 60 kommuner har en politik. Her har der været en lille positiv udvikling.

Ligestillingsredegørelserne indeholder mange gode eksempler.

- I Århus kommune er de fx lykkedes med at ansætte flere kvinder på genbrugspladserne og forbrændingsanlæggene ved at arbejde med

mangfoldighed i stillingsopslag og i sammensætning af ansættelsesudvalg og udvælgelse af ansøgere til samtale.

- Aalborg kommune har igangsat et tæt samarbejde med SOSU-Nord om at få flere mænd til at søge ind på uddannelsen. Der er lavet pjecer med både mandlige og kvindelige sosu-medarbejdere – og de har målrettet kommunikation til de mandlige tilhørere på informationsmøder.
- Roskilde Universitet har igangsat forskellige aktiviteter for at fremme ligestilling, når de rekrutterer personale og forskere. Universitetet har fx besluttet, at begge køn skal være repræsenteret i alle bedømmelsesudvalg – og de har indledt et arbejde med en ekstern forsker om kønsneutrale jobopslag og annoncer.

#### Konkrete fund vedr. serviceområder/kerneydelse

Når vi taler om de ydelser, som det offentlige leverer til borgerne, ved vi, at der kan være forskelle på kønnes adfærd, ressourcer og behov. Fx inden for beskæftigelse, uddannelse, socialområdet, sundhed mv. Derfor er det oplagt, at fx kommunerne er opmærksomme på også at medtænke køn og ligestilling i deres ydelser til borgerne.

Når vi ser på de konkrete fund i forhold til serviceområder, er det interessant at:

- Omkring halvdelen af kommunerne af og til bruger kønsopdelte data i analyser og evalueringer. Og at lidt færre inddrager målgruppens køn

ved informationsmateriale og kampagner. Men det er også interessant, at over hver tredje kommuner sjældent eller slet ikke gør det.

- Der har dog været en pæn stigning (8 pct.-point) i brugen af kønsopdelte data i kommunerne siden 2015.
- Der er kun få kommuner – omkring 15 procent, der har politikker og målsætninger for ligestilling på deres serviceområder. Typisk er det inden for beskæftigelse og integration, børn og unge samt uddannelse/folkeskole.

Det kan umiddelbart se lidt sløjt ud. Men vi ved også, at mange simpelthen ikke tænker, at det, de gør, handler om ligestilling. Der kan være kommuner, der arbejder med at få drengene mere med i undervisningen, men de synes ikke, det handler om ligestilling. Det handler om lighed i læring.

Der er generelt mange eksempler i redegørelserne på, at det giver god mening at tænke køn ind i serviceydelser. Lad mig nævne et par stykker:

- I Kolding har kommunens bibliotek igangsat et projekt med fokus på drengenes interesser og behov - for at tiltrække dem til biblioteket og dermed bidrage til, at de får mere lyst til at læse. Det giver god mening for vi ved, at drenge læser mindre end piger, og at bibliotekerne mest bruges af kvinder.
- I Århus kommune har de givet støtte til konkrete foreningsaktiviteter rettet mod piger og kvinder med en anden etnisk herkomst end dansk, da en analyse viser, at de har en lav foreningsdeltagelse.

- I Sundheds- og Ældreministeriet støtter flere projekter rettet mod mænd og sundhed - særligt med fokus på de kortuddannede mænd. Flere undersøgelser viser, at kortuddannede mænd er mere ramt af alvorlige sygdomme end kvinder og lever kortere tid. Derfor er der fx igangsat et sundhedsfremmende arbejde i 4 metalvirksomheder.

#### **4. Hvordan kan der i praksis og politisk arbejdes med afsæt i redegørelsen**

Det er mit indtryk, at der er stor forskel på, hvordan og hvor meget redegørelserne bruges både i praksis og politisk. Er der politisk og ledelsesmæssig bevågenhed smitter det af på hele organisationens fokus.

Det har man set i fx Region Syddanmark og Aarhus kommune.

Med de ting jeg har fremhævet, synes jeg sådan set, at der er basis for at arbejde politisk med resultaterne af redegørelserne.

Og det indeks vi laver, giver den enkelte myndighed mulighed for at se, om der er plads til forbedring i deres ligestillingsarbejde. Der kan også hentes inspiration til det praktisk arbejde i de mange eksempler.

Er redegørelserne så et optimalt redskab i dag? Nej det tror jeg ikke.

Der er også flere kommuner, som giver udtryk for, at de nuværende redegørelser mangler relevans, og som foreslår, at de forenkles, afgives med længere intervaller eller helt afskaffes.

Redegørelserne skal give et overblik over det offentlige ligestillingsindsats. Men de skal også give mening for de offentlige

myndigheder. Ellers opleves det som en bureaukratisk øvelse. Derfor er det vigtigt, at vi får vendt bøtten og gentænkt redegørelserne.

Regeringen har allerede meldt ud i forbindelse med udspillet ”Færre regler og mindre bureaukrati” fra september, at vi ønsker at forenkle og modernisere redegørelserne.

Lige for øjeblikket har vi et konsulentfirma til at tale med en række kommuner, regioner og statslige myndigheder for at høre, hvad de synes, der er bøvlet. Og hvordan de mener, redegørelserne kan forenkles og i højere grad blive et redskab til at fremme ligestilling.

Når vi har resultaterne af undersøgelsen, går vi i gang med at lave en ny ramme for redegørelserne.

Jeg hører meget gerne, om I har input til det videre arbejde og håber, vi får en god drøftelse.

Tak for ordet.