



Redegørelse nr. R 6 (14/4 2010)

Folketinget 2009-10

Skriftlig redegørelse

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

Redegørelse af 14/4 2010 om perspektiv- og handlingsplan 2010 for ligestilling.

(Redegørelse nr. R 6).

Ministeren for ligestilling (Lykke Friis):

EFTERLYSNING!

Moderne ligestilling er ikke en kamp mellem kønnene, men et fælles projekt. Udgangspunktet er, at alle, uanset køn, etnicitet og uddannelsesmæssig baggrund, skal have lige muligheder for at leve deres liv og forfølge deres ambitioner.

I Danmark er vi kommet langt med ligestilling, men vi må også erkende, at vi ikke er i mål. En bedre brug af *alles* ressourcer og kompetencer er en afgørende forudsætning for, at Danmark kan styre fri af krisen og i 2020 være blandt de 10 rigeste lande i verden. Det er regeringens ambition, at danske skolebørn skal være blandt de dygtigste i verden, og at mindst ét dansk universitet skal ligge i top 10. De mål kræver, at vi i endnu højere grad får alle talenter i spil, både piger og drenge, mænd og kvinder. Kort sagt: ligestilling er ikke en særdisciplin, men går hånd i hånd med regeringens strategi om viden, vækst, velstand og velfærd.

I 2010 vil vi iværksætte en omfattende efterlysning af talent. I en tid, hvor den internationale konkurrence skærpes, og den demografiske udvikling mindsker arbejdsstyrken, har vi brug for alle talenter og ressourcer på arbejdsmarkedet. Det gælder både de varme hænder i omsorgssektoren, og de højtuddannede kvinder og mænd i det globale hjernekapløb. De mangfoldige talenter er derude, men kommer ikke altid til udfoldelse. Piger og drenge er født lige vakse, og vi har ikke råd til at undvære nogen af dem.

Konkret vil vi efterlyse drengene, der for tiden ofte taber terræn i uddannelsessystemet, ligesom vi vil efterlyse piger til de mange job og studieretninger, der pt. tilsyneladende opfattes som »upigede«. Tilsvarende vil vi efterlyse de kvindelige forsknings- og ledelsestalenter, der på grund af forskellige barrierer ikke finder vejen ind på professor- og ledelsesgangene og opspore de mange unge drenge og piger med indvandrerbaggrund, som ikke vinder fodfæste i det danske uddannelsessystem. Og lad det være sagt med det samme: Øget ligestilling må aldrig føre til, at den bedste ikke får uddannelsespladsen eller bestyrelsesposten. Ligestilling, derimod, betyder, at vi skaber lige konkurrencevilkår.

Men ligestilling handler ikke kun om lige muligheder i uddannelsesvalg og på arbejdsmarkedet. Det handler også om, at kvinder og mænd skal respektere hinanden – og i sin yderste konsekvens om den enkeltes ret til et liv uden vold eller for den sags skyld menneskehandel. Vold i nære relationer og handel med mennesker kan aldrig høre til i et frit og ligevær-

digt samfund. Regeringen vil derfor fortsætte den målrettede indsats inden for disse to områder. Vi efterlyser derfor alle, der vil bidrage til, at tabuet om vold i hjemmet eller mod kæresten brydes.

Perspektiv- og handlingsplanen indeholder ligesom i de forrige år mange konkrete tiltag. I sidste instans er store fremskridt dog også afhængig af, at vi får en bred samfundsdebat om de normer og den vanetænkning, der ligeledes fungerer som en barriere. Hvorfor forlanger f.eks. selv højtuddannede kvindelige studerende væsentlig mindre i løn end deres mandlige medstudierende, hvorfor er det fortsat primært mænd, der fravælger barsel, og hvorfor vælger så mange kvinder at gå på deltid? Som ligestillingsminister efterlyser jeg derfor også en bred samfundsdebat om disse emner. Når alt kommer til alt, er alle ligestillingstiltag dybt afhængige af den enkeltes valg og indsats. De sidste år har der været meget debat og fokus på mænds barsel, og meget tyder på, at den debat har medført et normskred. Nyeste tal fra landets største kommuner viser nemlig, at flere fædre tager en større del af barselen. Den perfekte ligestilling kan ikke skabes fra Christiansborg. Vi har alle et ansvar for at bringe vore egne ressourcer i spil.

Jeg er langt fra alene om at sikre ligestilling i Danmark. Regeringen fremlagde sidste år 15 tværministerielle mål, som der arbejdes intensivt for at indfri inden 2015 i de involverede ministerier og andre offentlige institutioner. Mange private organisationer gør en stor indsats for ligestilling og stadig flere virksomheder tager ansvar for at bringe alle talenter og ressourcer i spil.

Jeg håber, at årets Perspektiv- og handlingsplan vil være et godt afsæt for en debat, der ikke kun drejer sig om kvoter, lønstatistik og 50-50 procent, men om talenter, respekt for forskellighed, vækst og velfærd.

1. PIGER OG DRENGE SKAL BRUGE HELE UDDANNELSESPALETTEN

Regeringen har opstillet 10 mål frem til 2020, der skal sikre viden, vækst, velfærd og velstand. Ét af disse mål er, at danske skolebørn skal være blandt de dygtigste i verden. Målet er sat, fordi Danmark har brug for kvalificeret og veluddannet arbejdskraft, hvis vi skal komme ud af krisen og tilbage på vækstsporet. Fundamentet bliver støbt i folkeskolen.

Ifølge analyser vil der frem mod 2019 komme til at mangle 45.000 faglærte og 105.000 personer med en videregående uddannelse. Modsat vil der være et overskud på knap 90.000 ufaglærte og knap 35.000 personer med en gymnasial uddannelse som højeste uddannelse¹. Vi står samtidig over for en demografisk udfordring, som betyder, at færre skal forsørge flere. Hver gang otte går på pension, er der kun fem unge til at tage over².

De udfordringer kan vi kun løse, hvis alle ressourcer bliver brugt så godt som muligt. Det kræver blandt andet, at piger

¹ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 1. september 2009.

² Kommunernes Landsforening 2009.

og drenge bruger hele uddannelsespaletten, når de skal vælge uddannelse. Og det kræver, at langt flere drenge, end det er tilfældet i dag, får en uddannelse.

I dag vælger piger og drenge udpræget kønsspecifikt, når de vælger uddannelse. Den generelle tendens er, at piger er i overtal på social- og sundhedsuddannelserne og på de humanistiske og pædagogiske uddannelser. Modsat er drenge i overtal på ingeniørstudiet, på naturvidenskab, matematik og IT og i fag inden for byggeri og produktion. I nogle fag er det lykkedes at skabe en ligelig kønsfordeling. Eksempelvis på de samfundsvidenskabelige uddannelser, hvor der i dag stort set er lige mange piger og drenge. Opdelingen mellem drenge og piger sker allerede, når der skal vælges valgfag i folkeskolen, og herefter fortsætter piger og drenge med at fordele sig på henholdsvis klassiske kvindefag og mandefag.

Kønsoptionen i uddannelsesvalget, og de konsekvenser det har for det kønsopdelte arbejdsmarked og kvinders og mænds løn, betyder, at ressourcer og talenter ikke bliver anvendt godt nok. Det danske arbejdsmarked er et af de mest kønsopdelte i Europa. Hele 60 procent af alle danskere arbejder i næsten rene kvinde- eller mandejob³. Kønsoptionen forhindrer, at vi i Danmark kan opnå den gevinst, som ligger i et mere fleksibelt arbejdsmarked. Den skaber mangel på arbejdskraft på vigtige udviklingsområder – som IT og ingeniørområdet – og på voksende velfærdsområder som f.eks. omsorgssektoren. Ifølge KL vil mere end en fjerdedel af de nuværende lærere, sosu-assistenten og sygeplejersker gå på pension i løbet af de næste fem-syv år, og det vil blive meget vanskeligt at udfylde hullerne efter dem. Ingeniørforeningen vurderer samtidigt, at der i fremtiden vil være mangel på især specialiserede ingeniører. Hvis det lykkedes at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked, vil det samtidig betyde, at lønforskellen mellem kvinder og mænd mindskes. I 2007 var forskellen mellem kvinders og mænds løn på 9 % i den stats-

lige sektor og 18 % i både den private og den kommunale sektor.

Der er ikke nogen entydig forklaring på, at piger og drenge i Danmark vælger uddannelse så kønsspecifikt, som de gør. Men undersøgelser peger på, at uddannelsesvalget blandt andet skyldes, at piger og drenge mødes med forskellige forventninger til, hvad de kan, skal og bør⁴.

Det er ikke en naturlov, at drenge er bedre til naturvidenskabelige fag end piger, eller at det kun er piger, der har potentialet til at blive gode sosu-assistenten. I lande som Finland og Polen er der f.eks. langt flere piger, der har fået en naturvidenskabelig kandidatgrad inden for fagene datalogi og matematik, end der er i Danmark. Og på Island er næsten hver fjerde, der får en videregående uddannelse inden for social og sundhed på det tertiære niveau en mand. Det vidner om, at det er muligt at skabe rammerne for et mindre kønsopdelt uddannelsesvalg.

At anvende ressourcer og talenter bedst muligt handler også om at sikre, at flere drenge overhovedet får en uddannelse. Færre drenge end piger får i dag en uddannelse. Det gælder på ungdoms- uddannelserne, men især på de videregående uddannelser. 37 procent af drengene får en videregående uddannelse mod 53 procent af pigerne. Drengene har med andre ord langt igen, når målet er, at 50 procent af en ungdomsårgang skal have en videregående uddannelse. Forskellen gør sig gældende både for etnisk danske drenge og drenge med indvandrerbaggrund. Samtidig klarer piger sig bedre i uddannelsessystemet, og det er uanset hvilken social eller etnisk baggrund, de har. Og i den anden ende af spektret er to tredjedele af eleverne i de danske specialklasser drenge⁵.

Regeringen vil arbejde med at nedbryde de strukturelle og kulturelle normer, der i dag hindrer, at drenge og piger bruger hele det varierede udbud af uddannelser. Samtidig skal der arbejdes målrettet med at sikre, at flere drenge gennemfører en ungdomsuddannelse og en videregående uddannelse.

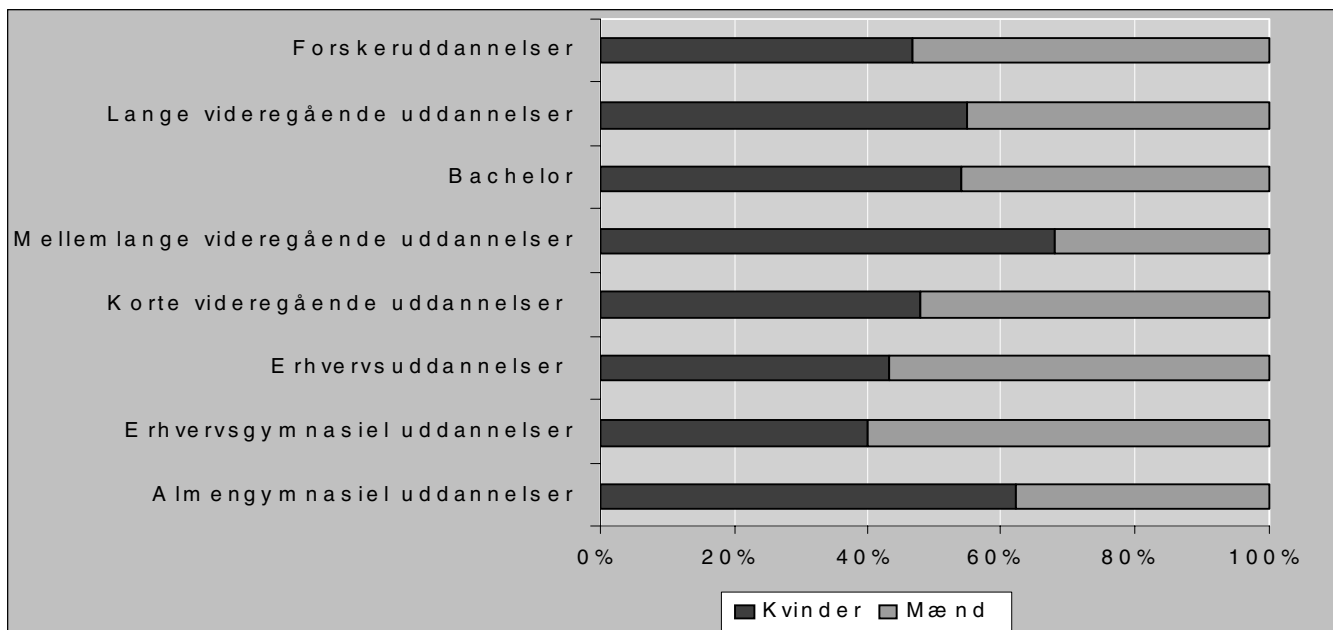
³ »Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning«, Socialforskningsinstituttet, 2006.

⁴ Se bl.a.: »Flere end to slags børn, en rapport om køn og ligestilling i børnehaven«, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole for minister for ligestilling, 2008.

⁵ »Specialundervisning i folkeskolen skoleåret 2008/2009«, UNI-C, Statistik og Analyse 2009.

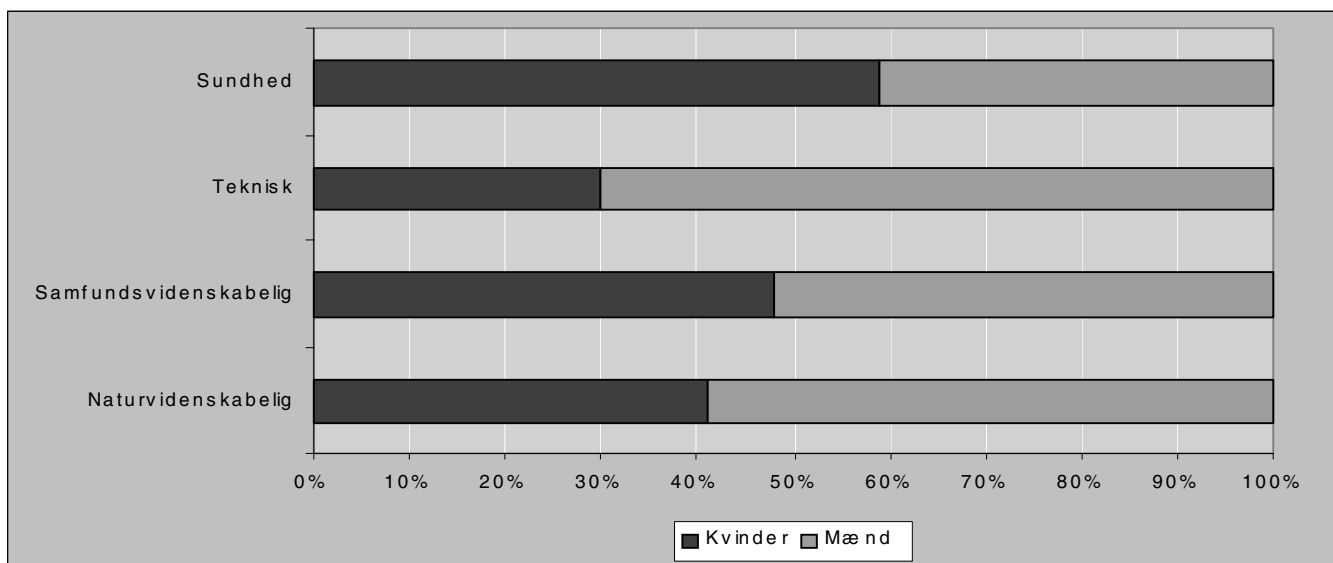
Fakta

Figur 1. Igangværende uddannelse 2008, fordelt på køn, i procent



(Kilde: Danmarks statistik, tabel U1107)

Figur 2. Studerende på udvalgte forskeruddannelser 2008, fordelt på køn, i procent



(Kilde: Danmarks statistik, tabel U1107)

Videregående uddannelser

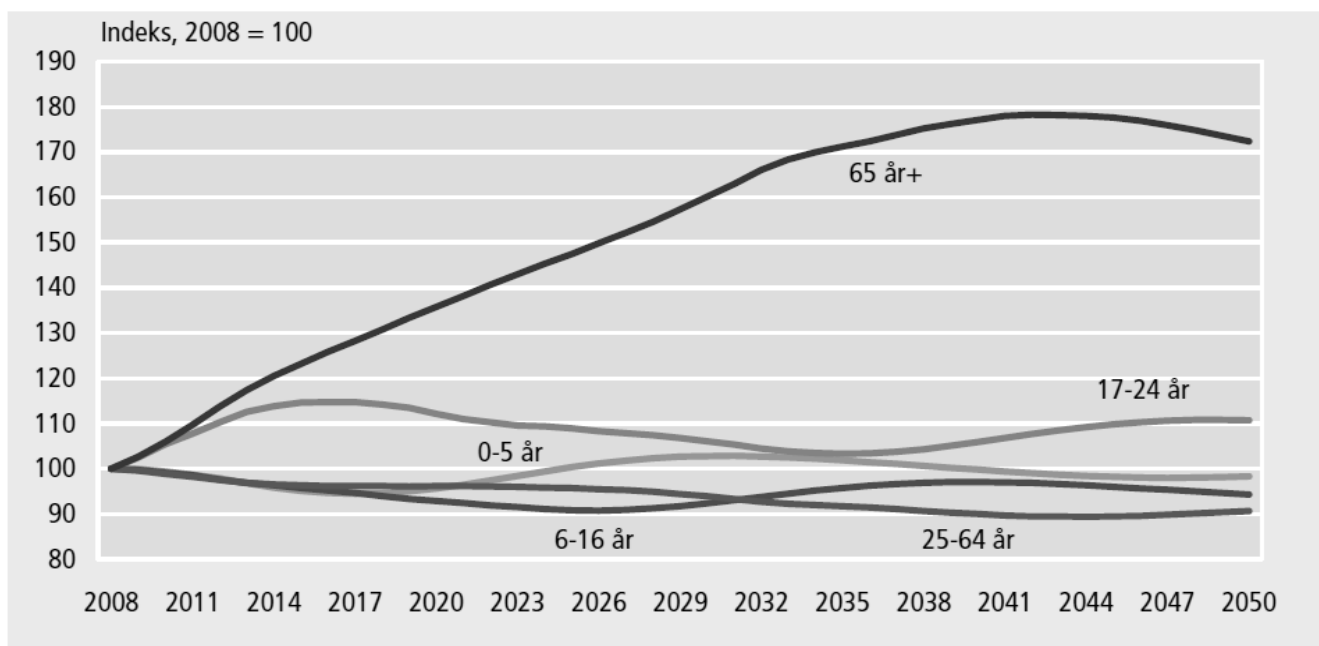
– Knap 37 procent af drengene får en videregående uddannelse mod 53 procent af pigerne. Kilde: Danmarks statistik 2010

Ligeløn

- I 2007 var lønnen for mænd ansat i den kommunale sektor 200,80 kr. pr. time. Til sammenligning var lønnen for kvinder 170,00 kr. pr. time, hvilket er godt 18 procent lavere end mændenes niveau.
- Mænd ansat i den statslige sektor tjener i gennemsnit 220,96 kr. pr. time. Det er ni procent mere end kvinderne, hvis timefortjeneste i 2007 var på 202,84 kr.
- For privatansatte mænd var fortjenesten på 211,47 kr. pr. time mod knap 180 kr. for kvinder i 2007. Det svarer til en lønforskel på knap 18 procent.

Kilde: Danmarks statistik

Figur 3. Indeks for udviklingen i folketallet i forskellige aldersgrupper 2008-2050



Kilde: Nyt fra Danmark Statistik, nr. 221, maj 2008

Initiativer

Viden til piger og drenge om uddannelsesmuligheder

Unge kvinder og mænd, der står over for at skulle vælge uddannelse, skal vide, hvor mange muligheder der er, når man vælger ud fra hele paletten af uddannelses tilbud og ikke kun ud fra den ene halvdel. Studievalg skal udelukkende træffes på baggrund af ønsker og evner og ikke på baggrund af egne eller andres forventninger til, hvad der er det rigtige valg for en dreng/mand eller pige/kvinde. Derfor vil regeringen i 2010 lancere en hjemmeside med viden til unge, der står over for at skulle vælge uddannelse. Hjemmesiden skal – blandt andet ved brug af rollemodeller – vise de unge, at det kan lade sig gøre at træffe et utraditionelt valg. Hjemmesiden vil også rette sig mod forældre og vejledere med gode råd til, hvordan de kan sikre, at den enkelte pige og dreng vælger ud fra deres personlige talent og evner.

Efterlysning af drengene i uddannelsessystemet – hvor blev de af?
Langt færre drenge end piger tager en videregående uddannelse. Derfor skal det undersøges – blandt andet gennem en stikprøve af en gymnasieårgang – hvor drengene bliver af efter endt gymnasial uddannelse, og hvorfor de fravælger en videregående uddannelse. Undersøgelsen skal også se på, om der er forskel imellem etniske danske drenge og drenge med indvandrerbaggrund.

Grøn IQ-magnet

En tredjedel af landets virksomheder, der arbejder med klima- og cleantech-løsninger, oplyser, at de har svært ved at rekruttere arbejdskraft med relevante kompetencer. Det skyldes primært, at der ikke uddannes nok kandidater på området. Og det er især svært at rekruttere kvinder til de naturvidenskabelige uddannelser og ingeniøruddannelserne. Hvis denne tendens fortsætter, kan det blive et reelt problem, ikke kun for de praktiske politiske udfordringer på klima- og energiområdet, men også for muligheden for at gøre Dan-

mark til en grøn IQ-magnet. Der skal derfor, i samarbejde med universiteterne og videnskabsministeren, sættes fokus på, hvad der kan gøres for at tiltrække flere kvinder til området.

Pulje til fremme af ligestilling

Som led i satspuljeaftalen for 2010 er der afsat 5,0 mio. kr. i hvert af årene 2010 til 2013 til en nyoprettet pulje til fremme af ligestilling. Puljens formål er at bidrage til at nedbryde kønsbestemte barrierer og dermed sikre, at alle får lige muligheder i forhold til at gennemføre en uddannelse, opnå fast tilknytning til arbejdsmarkedet og deltage i samfundslivet generelt. Særligt skal puljen bidrage til at sikre lige muligheder for personer, der ellers ville være i risiko for at blive marginaliseret, for eksempel som følge af at miste fodfæstet på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet.

Finanskrisen og det kønsopdelte arbejdsmarked

I forbindelse med det danske formandskab for Nordisk Ministerråd i 2010 vil ligestillingsministeren stille skarpt på »Finanskrisen og det kønsopdelte arbejdsmarked« og især på gruppen af ufaglærte mænd, der mister deres job under finanskrisen. Målet er at samle gode eksempler på, hvordan man i de nordiske lande på forskellige måder har forsøgt at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked og kanalisere nogle af de arbejdsløse mænd over i omsorgsfagene.

Citater

»Fysik er for nysgerrige mennesker, der er interesserede i virkeligheden. Og sådan et er jeg – og så er jeg tilfældigvis også kvinde.«

Mette, biofysiker

»Alle kan få brug for personlig pleje og omsorg, og hvis jeg en dag får brug for hjælp, håber jeg da også, der står nogle klar til at yde den. Og helt ærligt – rigtige mænd tør godt skifte en ble.« Jesper, social- og sundhedshjælper

»Det er en katastrofe for samfundet, hvis vi ikke får flere kvinder ind i IT-branchen. De sidste 15 års vækst er primært skabt gennem

kreativ udnyttelse af IT-teknologien, og det er kritisk vigtigt for det danske samfund og vores udvikling, at vi er blandt de førende og har de bedste folk, og der har vi virkelig brug for kvinderne.» Peter Ussing, formand for Prosa, Forbundet af IT-professionelle

2. STØRRE MANGFOLDIGHED I FORSKNINGS- OG UNIVERSITETSLEDELSE

Regeringen har sat sig det mål, at mindst ét dansk universitet skal ligge i Europas top 10 inden 2020. Universiteterne er afgørende både for uddannelse af højt kvalificeret arbejdskraft og for banebrydende forskning – og dermed for Danmarks vækst og velstand. Hvis vi skal nå målet, kræver det, at vi bliver bedre til at opdyrke og pleje alle talenter. Rekruttering af flere kvinder til ledende forskningsstillinger vil være et væsentligt aktiv og en vigtig del af den fornyelsesproces, som universiteter og de forskningsbaserede virksomheder skal igennem for at styrke deres innovative styrker og konkurrenceevne. Samtidig har undersøgelser vist, at en mere lige kønsfordeling kan give et bedre arbejdsmiljø, som både kvinder og mænd finder attraktivt⁶.

Kvinder i forskning på universiteterne er blevet beskrevet som en »lækkende rørledning« – der kommer mange ind, men de siver ud på vej imod toppen. På trods af, at der er flere kvinder end mænd, der i dag opnår en kandidatgrad på universitetet; at antallet af kvindelige ph.d.-studerende er steget markant; og at der nu er 28 procent kvindelige lektorer, er der kun få kvinder, der opnår at blive professorer. Det er i dag kun 14 procent af professorerne herhjemme, der er kvinder. Og den samme udskillelse af kvinder gør sig gældende i forhold til universiteternes ledelse. I 2008 udgjorde kvinder 17,2 procent af institutlederne og nul procent af rektorerne.

Den lave professor- og ledelsesprocentsats skyldes næppe mangel på kvindelige talenter på de danske universiteter. Kvindelige studenter har blandt andet et bedre karaktergennemsnit end de mandlige studerende, og når kvinder søger videnskabelige stillinger, bliver de, i mindst lige så høj grad som mænd, vurderet kvalificerede⁷. Undersøgelser peger imidlertid på, at kun til hver fjerde forskerstilling har en

⁶ »Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning«, Minister for ligestilling og Minister for videnskab, teknologi og udvikling 2005.

mand og en kvinde været i direkte konkurrence med hinanden⁸. Det er især i overgangen fra lektorstillinger til professorstillinger, at kvinderne opgiver at søge. Derfor er der også indenfor forsknings- og universitetsledelse behov for at efterlyse og eftersøge alle talenter, hvis vi ikke skal smide guld på gaden og miste terræn i det globale hjernekapløb.

Undersøgelser viser, at en udpræget individualiseret arbejdskultur i forskningsverdenen, og en ofte stor usikkerhed i ansættelsen, er blandt årsagerne til, at kvinderne selv vælger en forskningskarriere fra⁹. Manglende netværk, mentorer og rollemodeller samt mindre international erfaring er andre årsager til, at kvinder falder fra på vejen op ad den videnskabelige karrierestige.

På de bedste amerikanske universiteter har man erkendt vigtigheden af, at flere kvinder gør karriere inden for forskning, og for eksempel Harvard har taget en række initiativer for at øge antallet af kvinder indenfor naturvidenskab¹⁰. Også i EU er mange initiativer sat i søen. Og i Danmark er der gennem de sidste år sat en række både lokale og nationale initiativer i gang for at fjerne barrierer for, at kvinder kan gøre karriere i forskningsverdenen.

Regeringen vil fortsætte arbejdet med at identificere, udvikle og udbrede initiativer, som styrker mangfoldigheden. Arbejdet tager udgangspunkt i en tæt dialog med universiteterne og forskningsinstitutionerne. Målet er ikke, at der skal være en 50-50 fordeling af kvinder og mænd overalt, men at alle talenter anvendes bedst muligt – og at kvinder og mænd har lige adgang til en forskerkarriere. Kvinder skal ansøres til i højere grad at søge de ledige professorater. Men uanset feltet af ansøgere og tiltag for at fremme mangfoldigheden i forsknings- og universitetsledelse, handler det til syvende og sidst om at finde den bedst kvalificerede blandt alle ansøgere, uanset om den bedst kvalificerede er en mand eller en kvinde.

⁷ »Kvinder & forskning – Debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve«, Forskning og Innovationsstyrelsen 2009.

⁸ »Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning«, Minister for ligestilling og Minister for videnskab, teknologi og udvikling 2005.

⁹ »Kvinder & forskning – Debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve«, Forskning og Innovationsstyrelsen 2009.

¹⁰ »After Harvard Controversy, Conditions Change but Reputation Lingers«, New York Times, 5. marts 2010.

Fakta

Kvinder i forskning

- Blandt de studerende på universiteterne har kvinderne været i flertal siden år 2000, og kvinder udgjorde 55,3 procent pr. 1. oktober 2008.
- Kvinder udgjorde 46,8 procent af de ph.d.-studerende i 2009.
- Fra 2006 til 2009 er kvinders andel på *adjunktniveau* faldet ca. 3 procentpoint til 37,3 procent.
- På *lektorniveau* er andelen steget ca. 3 procentpoint til 28,2 procent.
- For *professorstillingerne* er andelen steget ca. 2 procentpoint til 14,1 procent.
- I perioden 1995-2006 blev 69 procent af kvinderne mod 67 procent af mændene vurderet kvalificerede til en forskerstilling, de havde søgt. Samtidig er kvindernes succesrate for at få stillingerne mindst lige så god som for deres mandlige medansøgere.
- Også indenfor ledelse er kvinder i mindretal på samtlige niveauer. I 2008 udgjorde kvinder eksempelvis 17,2 procent af *institutterne* og nul procent af *rektorerne*.

Kilder: Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling 2009, Dansk Center for Forskningsanalyse 2008 og Danmarks Statistik 2010

Mangfoldighed og innovation

- En undersøgelse fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen, viser, at virksomhederne kan øge deres sandsynlighed for at innovere med 110 procent, hvis de øger andelen af kvinder fra 25 procent til 40 procent.

Kilde: Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2007

Initiativer

Flere kvinder i toppen af forsknings- og universitetsledelse

Ligestillingsministeren og videnskabsministeren vil tage initiativ til et tæt samarbejde med aktører fra universitets- og forskningsverdenen for i fællesskab at arbejde for, at flere kvinder gør karriere indenfor forskning. En af opgaverne i dette arbejde er at afdække, hvilke værktøjer fra tidligere og eksisterende nationale og internationale initiativer, der har haft den største effekt, samt se på mulighederne for udbredelse af disse initiativer.

Konference med forsknings- og universitetsledere

Ligestillingsministeren og videnskabsministeren vil samle ledelsen på forskningsinstitutionerne og universiteterne, f.eks. rektorer, dekaner og institutledere, til en workshop eller konference. Formålet er, at de ledelsesgrupper, der skal iværksætte initiativer på egne forskningsinstitutioner, drøfter en strategi for, hvordan de gode initiativer kan implementeres på de forskellige universiteter. Initiativet vil bygge videre på det gode samarbejde, der allerede er etableret mellem Videnskabsministeriet og de forskellige forskningsinstitutioner og universiteter.

Citerer

»Den stigende kvindeandel blandt kandidater for de videregående uddannelser har ikke i samme takt forplantet sig til næste led i fødekæden til forskerstillingerne. Dermed blev tankegangen om, at hvis man blot fyldte på rørdningen i den ene ende, så ville der også automatisk komme flere kvinder ud i den anden, tilbagevist. Rørdningen har lækager undervejs.« Ligestilling – ad nye veje; Aalborg Universitet, 2008.

»Når dygtige unge kvindelige forskere fravælger en akademisk karriere, går universitetet glip af vigtige talenter. På Københavns Universitet har vi derfor besluttet at gøre noget for at vende udviklingen – vi har ikke tid til at vente på, at problemet løser sig selv. Det handler om at udnytte alt potentialet, hvis vi skal klare os i den behærdede internationale konkurrence om de bedste hoveder.« Professor Birgitte Nauntofte og professor Ulla Wewer, henholdsvis prodekan og dekan ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet

3. STØRRE MANGFOLDIGHED I LEDELSE OG BESTYRELSER

Der skal flere kvinder på de danske ledelses- og bestyrelsesposter. Både virksomhederne og det danske samfund som helhed er bedst tjent med, at alle ledertalenter, kompetencer og gode evner kommer i spil. Kun ved at åbne døren for at de bedste talenter bruges på topposterne, kan vi nå målet om at blive blandt de 10 rigeste lande i verden og komme hurtigst muligt ud af krisen. Der skal nytænkning til, hvis vi skal klare os i det globale hjernekapløb. Danske virksomheder vil ikke kunne nå deres mål, hvis de ikke også arbejder med mangfoldighed. En større nordisk undersøgelse viser, at hvis en virksomhed øger sin mangfoldighed hvad angår kvinder og mænd, mere end fordobles sandsynligheden for, at virksomheden er innovativ¹¹.

Danske kvinder er nogle af verdens bedst uddannede, men hverken kvinderne selv eller virksomhederne får i dag draget den fulde nytte af deres gode uddannelse. Kun 5,4 procent af topledere i de danske virksomheder er kvinder, og på niveauet lige under de tværgående direktører er andelen 6,8 procent. Bedre ser det ikke ud i de danske bestyrelser, hvor andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de børsnoterede aktieselskaber er knap 10 procent.

En undersøgelse har vist, at lige mange kvindelige og mandlige medlemmer af fagforeningen DJØF¹² har ledelsesambitioner. Der er en tydelig indikation på, at der er kvinder derude, som har kvalifikationer til at blive ledere, og som gerne vil det. Men ifølge en undersøgelse fra IDA¹³ har kvindelige studerende på de naturvidenskabelige uddannelser samtidigt lavere forventninger til at blive ledere, og færre sat-

¹¹ »Innovation og mangfoldighed – Ny viden og erfaringer med medarbejderdreven innovation«, Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2007.

¹² DJØF (Dansk Jurist og Økonom Forbund) har over 69.000 medlemmer, som er beskæftiget indenfor jura, økonomi, administration, forvaltning, forskning, undervisning, kommunikation og ledelse.

¹³ Undersøgelsen er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af Ingeniørforeningen IDA's studiemedlemmer. Undersøgelsen er foretaget i december 2009. 1.154 personer har deltaget i undersøgelsen.

ser på at blive selvstændige. Så noget tyder altså også på, at kvinder har en lavere forventning til deres eget ledelsespotentiale end mænd. Også når det gælder forventningerne til deres startløn, skyder kvinderne flere tusinde kroner under mændene. Forventningerne ligger endda markant lavere end den løn, kvinderne ender med at få. Det er med andre ord nødvendigt med en holdningsændring hos kvinderne, så de i højere grad kan bringe deres eget ledelsespotentiale i spil.

Men kvindernes vej til ledelse og bestyrelsesarbejde bremses også af en række strukturelle barrierer, blandt andet i form af normer og uskrevne spilleregler, der direkte eller indirekte favoriserer mænd. En af de barrierer, der er dokumenteret i flere nationale og internationale undersøgelser, er den såkaldte »rip, rap og rup-effekt«, som betyder, at når chefer ansætter nye ledere, vil mange bevidst eller ubevidst være tilbøjelige til at vælge en kandidat, der ligner dem selv¹⁴. Da der er langt flere mænd end kvinder på ledelses- og bestyrelsesposterne i dag, betyder det en stadig rekruttering af

¹⁴ »Køn er ikke relevant her. Den vertikale arbejdsdeling på det danske arbejdsmarked«, Lis Højgaard 2008.

Fakta

Kvinder i ledelse

Det private erhvervsliv

- I 2007 var 5,4 procent af topcheferne i det private erhvervsliv kvinder.
- På niveauet lige under de tværgående direktører er 6,8 procent kvinder.
- Kvinder udgør mellem 14,9 og 22,2 procent af mellemlederne i det private erhvervsliv.

Kilde: Danmarks statistik 2009

Stat, regioner og kommuner

- I staten udgør kvinder 21 procent af topcheferne.
- I kommunerne udgør kvinder 23 procent af topcheferne.
- I regionerne udgør kvinder 19 procent af topcheferne.

Kilder: Personalestyrelsen 2009 og Ligestillingsredegørelserne 2009 (på www.ligestillingidanmark.dk fra 1.5.2010)

Kvinder i bestyrelser

- 9,85 procent af bestyrelsesposterne i de danske *børsnoterede* aktieselskaber udgøres af kvinder pr. januar 2010.
- 19,10 procent af bestyrelsesposterne i de danske *aktieselskaber* udgøres af kvinder.
- 19,25 procent af bestyrelsesposterne i de danske *statslige* aktieselskaber udgøres af kvinder.
- En tidligere undersøgelse viser, at kvinder især er underrepræsenteret i store virksomheders bestyrelser, hvor kvinder i 2005 udgjorde godt 11 procent af bestyrelsesposterne.
- 62 procent af bestyrelserne i store virksomheder havde ingen kvindelige medlemmer.
- Til sammenligning var andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer knap 24 procent i små virksomheder og godt 18 procent i mellemstore virksomheder.

Kilder: Erhvervs- og Selskabsstyrelsen 2010 og Copenhagen Business School 2007

Initiativer

Operation kædereaktion – større mangfoldighed i danske bestyrelser.

De seneste års debat om mangfoldighed har endnu ikke ud-møntet sig i målbare resultater. Danske bestyrelser ligger fortsat efter andre (sammenlignelige) lande, når det kommer til sammensætning af bestyrelser på tværs af køn og nationalitet. Hvordan kommer vi videre, skaber rollemodeller og sikrer resultater allerede på næste års generalforsamlinger? Aktionærer vælger bestyrelsen på generalforsamlingen. Besty-

mænd. Samtidig er der mange kvinder, der bremses af frygten for, at en ledelsespost vil skabe manglende sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv¹⁵.

En dansk undersøgelse¹⁶ viser, at en virksomhed med kvinder i topledelsen generelt ligger syv procentpoint over bruttoavancen hos en konkurrent uden kvinder i ledelsen. Også resultatet efter skat i forhold til egenkapitalen forbedres af kvindelige ledere.

Samlet set skal der sættes ind for at nedbryde de barrierer, der i dag står i vejen for, at virksomhederne i endnu højere grad kan drage nytte af de mange talentfulde kvinders evner og ressourcer – og som står i vejen for, at kvinderne tager teten og bringer sig selv i spil til lederstillingerne. Det skal understreges, at indsatsen ikke handler om at gå på kompromis med kvalifikationer eller om at introducere særbehandling. Erhvervsledere skal altid vælges ud fra kvalifikationer og klare kriterier, og der bliver aldrig tale om at sænke kvalifikationskravene. Indsatsen handler udelukkende om sund fornuft og bedre udnyttelse af den samlede talentmasse.

relsen konstituerer sig selv og har ansvaret for at ansætte en kompetent ledelse. Derfor skal der fokuseres på aktionærene. De har den afgørende indflydelse på bestyrelsesvalg og -sammensætning, og de står i sidste ende med afkastet af eller tabet efter bestyrelsens indsats. Der vil blive etableret en tænketank med blandt andre lønmodtager- og pensionsfonde, investeringsforeninger, bestyrelsesformænd, topchefer i erhvervslivet, headhuntere, forskere mv. Målet er at aktivere hele rekrutteringskæden og få udarbejdet konkrete forslag til, hvordan antallet af kvinder i bestyrelser kan øges.

¹⁵ »One small step for woman – One giant leap towards equality«, Protocol 2009.

¹⁶ »Til gavn for bundlinjen – Forbedrer kvinder i topledelse og bestyrelse danske virksomheders bundlinje?«, professor Nina Smith, Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen, Århus, udarbejdet for minister for ligestilling 2005.

Charter for flere kvinder i ledelse

Charter for flere kvinder i ledelse har nu mere end 100 medlemsvirksomheder. Når virksomhederne underskriver charteret, forpligter de sig til at sætte deres egne mål for arbejdet med at få flere kvinder i ledelse, og virksomhederne får adgang til et netværk med fokus på kvinder i ledelse. I 2010 gøres der en særlig indsats for, at flere både store og mellemstore private virksomheder underskriver charteret. Samtidig skal det sikres, at de virksomheder, der allerede har underskrevet charteret, fortsat arbejder målrettet med at få flere kvinder på ledelsesposterne. I 2010 vil charteret blive evalueret.

Ambassadører for kvinder i ledelse

Ambassadører for kvinder i ledelse skal bidrage til en fastholdelse af dagsordenen om kvinder i ledelse og gå foran som gode eksempler. Ambassadørerne er topchefer og udpeget i samarbejde med DI.

De ti ambassadører er:

- Peter Engberg Jensen, koncernchef, Nykredit
- Jens Oddershede, rektor, Syddansk Universitet
- Jytte Lyngvig, direktør, Lægemiddelstyrelsen
- Kenneth Plummer, generaldirektør, DR
- Lars Rohde, administrerende direktør, ATP
- Carsten Bjerg, koncernchef, Grundfos
- Jørgen Bardenfleth, administrerende direktør, Microsoft Danmark
- Lars-Peter Søbye, koncernchef / CEO, COWI
- Jesper Møller, CEO, Toms Gruppen
- Henrik Poulsen, koncernchef, TDC

Citater

»Omdrejningspunktet for COWIs engagement for at få flere kvinder i ledelse er at drive en bedre forretning. Det gælder om at udnytte hele talentmassen i stedet for kun den mandlige del. Det handler om diversitet: Når man kombinerer mænd og kvinder, får man nogle helt andre vinkler og løsningsrum, end hvis mænd sidder for sig, og kvinder sidder for sig.« Lars-Peter Søbye, koncernchef / CEO i COWI på charterets hjemmeside www.kvinderiledelse.dk

»Diversitet i ledelsen er vigtig for vores succes, fordi vi er drevet af innovation og fordi vi skal operere på en global scene.« Jørgen Vig Knudstorp, direktør for LEGO Koncernen

»Systematikken i at få kvinder i ledelse er ikke noget, man på den måde lærer. Det er rettere noget, man bare skal gøre. Det her er jo ikke rocket science. Det her er jo sådan set bare, at man gør noget, som man inderst inde godt ved, at man burde gøre.« Jørgen Lindegaard, daværende direktør, ISS

»Man finder de samme egenskaber hos begge køn, der er blot forskel på mennesker. Regnestykket må være, at jo flere ansøgere man har, jo bedre ledere kan man finde.« Hanne Bech Hansen, Københavns tidligere politidirektør

»Vi får flere og flere kvinder med højere uddannelse. De er i over-tal på de videregående uddannelser, og derfor har vi også en stor interesse i at få bedre fat i kvinderne. Der ligger en stor talentmasse der, som er meget vigtig at få frem.« Anders Eldrup, administrerende direktør i DONG Energy

4. HVERKEN KØN ELLER ETNICITET MÅ VÆRE EN BARRIERE FOR DEN ENKELTES FRIE UDFOLDELSE

Ligestilling handler om lige muligheder for kvinder og mænd. Det gælder for etniske danskere såvel som for indvandrere og efterkommere. Kulturelle normer må aldrig blive en undskyldning for at fastholde, hverken kvinder eller mænd i traditionelle kønsrollemønstre. Samfundet har brug for den mangfoldighed af ressourcer, som begge køn repræsenterer – og alle skal have ret til at bruge deres kompetencer og til frit at kunne vælge hvilket liv, de ønsker at leve. Men nogle indvandrergupper kan på grund af særlige barrierer ikke udnytte deres potentiale. Derfor, og for at nå regeringens mål om at Danmark skal blive blandt de mest frie lande og blandt de bedste i Europa til integration, er det afgørende at målrette en række initiativer mod de særlige udfordringer, som disse kvinder og mænd står overfor.

De sidste år er kvinder med indvandrerbaggrund i Danmark for alvor kommet ind på arbejdsmarkedet og uddannelsesinstitutionerne. Andelen af kvinder med indvandrerbaggrund i uddannelsessystemet er på niveau med etnisk danske kvinders. Men det er ikke alle disse kvinder, der efterfølgende får et job, blandt andet fordi de skal tage sig af familien. Erhvervsfrekvensen for indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande med en lang videregående uddannelse er kun 67 procent mod 94 procent for etnisk danske kvinder.

Andre grupper af kvinder med indvandrerbaggrund får aldrig en mulighed for at udnytte deres kompetencer eller vælge det liv, de ønsker, fordi de ikke kender til deres rettigheder, har sprogvanskeligheder eller af andre grunde ikke har kontakt til det omgivende samfund. Det hindrer dem i at blive ligestillede og deltage aktivt i samfundet og på arbejdsmarkedet.

Derfor kræver det også en særlig målrettet indsats at sikre, at disse kvinder kan nyde den samme grad af ligestilling, frihed og lige muligheder som alle andre. Det kræver først og fremmest, at kvinderne lærer deres rettigheder at kende, og at de tør at bruge dem. Og at kvinderne støttes i at tage en uddannelse og i at bruge den på arbejdsmarkedet. Ligestilling kræver en indsats fra begge køn, og derfor er det nødvendigt at involvere mænd med indvandrerbaggrund i at ud-brede kendskabet til ligestilling som noget grundlæggende i det danske samfund.

Også grupper af indvandrerdrengene har brug for en særlig målrettet indsats, for at de kan deltage i det danske samfund på lige fod med alle andre. Andelen af mænd med indvandrerbaggrund på arbejdsmarkedet er steget, mens andelen af drenge i uddannelsessystemet fortsat er betydeligt lavere end både andelen af etnisk danske drenge og andelen af piger med indvandrerbaggrund. Derfor skal der arbejdes for, at flere drenge med indvandrerbaggrund gennemfører en uddannelse og herved forhindre, at en generation af ressourcer tabes.

Fakta

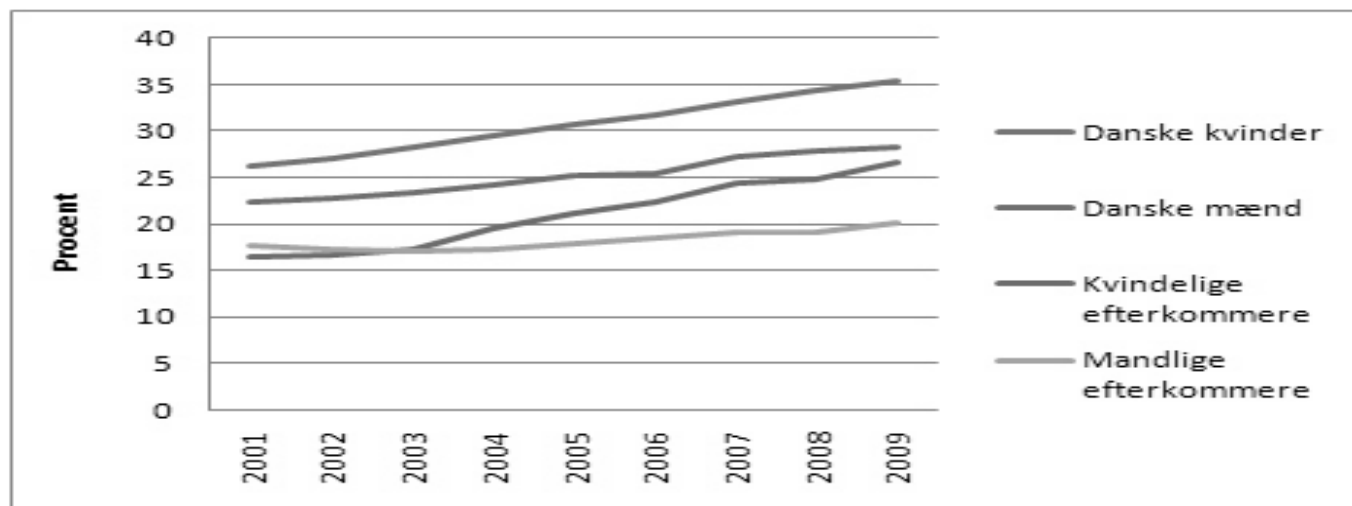
Igangværende uddannelse

I skoleåret 2008/2009 var 35 procent af de 20-24-årige kvindelige efterkommere fra ikke-vestlige lande i gang med en videregående uddannelse, som omfatter korte, mellemlange, bachelor og lange videregående uddannelser. I skoleåret 2000/2001 var dette tal på 23 procent. Det er første gang, at andelen af 20-24-årige nydanske kvinder, som er i gang med en videregående uddannelse, er på niveau med de danske kvinder i samme alderskategori.

Det tilsvarende tal for mandlige efterkommere er betydeligt lavere, nemlig 20 procent. Forskellen mellem drenge og piger i forhold til uddannelsesadfærd kan ligeledes genfindes for gruppen af danskere og indvandrere.

Kilde: www.nyidanmark.dk / Danmarks Statistik

Figur 4. Danskere og efterkommere fra ikke-vestlige lande i alderen 25-64 år med en videregående uddannelse som højest fuldførte danske uddannelse, fordelt på køn, i procent



Kilde: Danmarks Statistik 2009

Note: Videregående uddannelse omfatter korte, mellemlange og lange videregående uddannelser samt bacheloruddannelser

Tabel 1. Beskæftigelsesfrekvens, fordelt på herkomst og køn

	2004		2008	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Personer med dansk oprindelse	71,5	77,4	74,6	80,3
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	38,1	51,3	49	62
Efterkommere fra ikke-vestlige lande	56,3	58,9	65,3	67,4

Kilde: Danmarks Statistik 2009

Note: Kun personer i alderen 16-66 år

*Initiativer**Ny viden om uddannelsesmønstre og arbejdsliv*

Der skal igangsættes en undersøgelse af uddannelsesmønstre og arbejdsmarkedstilknytning for henholdsvis drenge/-mænd og piger/kvinder med indvandrerbaggrund, samt en undersøgelse af, i hvilken grad piger med indvandrerbaggrund, der har taget en uddannelse, vender tilbage til traditionelle familiemønstre og kønsroller, når de bliver gift. På baggrund af undersøgelsesresultater vil regeringen iværksætte initiativer, der skal medvirke til en højere grad af

uddannelse og beskæftigelse for både kvinder og mænd med indvandrerbaggrund.

Rettighedskampagne og familiementorprojekt

Ligestillingsministeren iværksatte i 2009 en landsdækkende rettighedskampagne for kvinder med indvandrerbaggrund rettet mod sprogskoler, kvindeforeninger og boligområder. Rigtig mange af de omkring 1.000 kvinder, der indtil nu har modtaget undervisning i forbindelse med kampagnen, har vist stor interesse for at blive informeret om deres rettigheder og muligheder, og de har været meget tilfredse med forløbet. Der er stadig mange kvinder, der skal nås. Derfor fortsætter kampagnen i 2010. Målet er, at ca. 2.500 kvinder i alt skal have modtaget undervisning inden udgangen af 2010.

Sideløbende med rettighedskampagnen fortsætter samarbejdet med fire frivilligcentre om et familiementorprojekt, der sætter fokus på ligestilling mellem kvinder og mænd, kønsroller, børneopdragelse og familieliv.

Fokus på kønsroller og social kontrol

Nogle kvinder med indvandrerbaggrund er underlagt social kontrol fra deres ægtefælle, bror eller andre af familiens medlemmer. Der er behov for mere viden om, hvordan den sociale kontrol fungerer, og hvilke konsekvenser, den har. Det skal afdækkes, hvordan mænd med indvandrerbaggrund kan fås i tale, sådan at også de kan få viden om ligestilling, rettigheder og lige muligheder. Samtidig er der behov for at afdække, om der kan gøres mere for at hjælpe og rådgive især de unge etniske kvinder på deres egne præmisser om, hvordan de kan

håndtere de kulturelle normer og forventninger, som begrænser dem i deres udfoldelse.

Undersøgelse af indsatser, der virker

I 2010 kommer resultatet af en undersøgelse af hvilke indsatser, der har haft en positiv virkning for øget ligestilling mellem kvinder og mænd med indvandrerbaggrund. Målet med undersøgelsen er at skabe et overblik over – og lære af – de indsatser, der virker og dermed få redskaber til at målrette den fremtidige indsats på området.

Citater

»Find ud af hvad I er gode til, hvad I har lyst til og dermed hvad I vil i jeres fremtidige arbejdsliv. Gør brug af de MANGE muligheder det danske uddannelsessystem giver jer. Benyt jer f.eks. af universiteternes »åbent hus«-dage og find ud af mere... Og delagtiggør jeres familier i jeres beslutninger, så de forstår, hvad baggrunden er for de valg I foretager [...] Lad være med at blive skræmt af historierne om de problemer, der eventuelt kan opstå, på jeres vej ind på arbejdsmarkedet. Tro på jer selv og jeres egne kundskaber. Og tro på at det er jeres evner, der er med til at skaffe jer et job i fremtiden. I skal gøre det fordi I vil og I kan. Målet er jeres arbejdsindsats.« Divya Das, nyhedsvært

»Kursisterne opfattede budskabet som »Man kan altid få hjælp til at klare sig bedre« – uanset hvilken situation man står i, om det handler om jura, familie, arbejde eller man er udsat for vold, er der steder, hvor man kan henvende sig. Undervisningen har sat tanker i gang hos kursisterne, fordi de fik informationer, som de ikke kendte i forvejen. Undervisningen har også klart kommunikeret, at det ikke er skamfuldt at fortælle andre, om det man er udsat for.« Lærer fra sprogskole (i forbindelse med rettighedskampagnen)

»For mig er det vigtigt at få en uddannelse. Det syntes mine forældre, og det syntes jeg også selv. Det går ikke hvis jeg skal ud og arbejde og ingen uddannelse har, så kan de smide mig væk efter en uge og sige "vi har ikke brug for dig mere". Men hvis jeg har en uddannelse, så kan jeg få job og min fremtid bliver god.« Afghansk kvinde (i forbindelse med rettighedskampagnen)

5. NEJ TIL VOLD I NÆRE RELATIONER

Siden 2002 har regeringen – med to handlingsplaner – gjort en omfattende indsats for at bekæmpe partnervold. Og undersøgelser tyder på, at indsatsen har virket. Ifølge statistikken er der blevet færre voldsramte kvinder siden 2000, og færre børn vokser i dag op i familier med partnervold. Desuden tyder undersøgelser på, at de voldsramte kvinder er blevet mere bevidste om mulighederne for at få støtte og konkret hjælp til komme ud af et voldeligt forhold.

En uafhængig evaluering af »Handlingsplanen til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien 2005 – 2008« vurderede, at handlingsplanen sandsynligvis har bidraget til at sikre:

- at ofrene er blevet mere bevidste om deres rettigheder og om støttemuligheder
- at der er øget fokus på mulighederne for behandling både blandt voldsudøverne selv og blandt de fagfolk, der kan henvise til behandlingen, hvilket har resulteret i, at flere mænd er kommet i behandling
- at indsamlingen af viden om vold er øget, og at denne i et vist omfang er nået ud til relevante myndigheder og fagfolk

Endvidere vurderes det i evalueringen, at fagfolk og myndigheder fortsat har behov for viden om vold i familien, og at det er nødvendigt fortsat at fokusere på at styrke samarbejdet mellem fagfolk, der arbejder med vold i familien. Desuden slår evalueringen fast, at indsatsen har bidraget til en proces, hvor vold mod kvinder er blevet bragt ind i den offentlige sfære og er blevet genstand for debat. En debat og aftabuisering, som har tvunget centrale aktører og offentligheden i bred forstand til ikke at afskrive fænomenet som noget, der hører til i den private sfære.

På trods af indsatsen og de gode tendenser er vold i nære relationer stadig et alvorligt problem. Det skønnes, at omkring 28.000 kvinder og næsten 9.000 mænd hvert år rammes af partnervold, og at omkring 21.000 børn lever i familier med vold. Selvom antallet af voldsramte kvinder er faldet, er der altså stadig mænd, der er voldelige over for deres nuværende eller tidligere partner. Og der findes også kvinder, der slår deres partner.

Derfor lancerer regeringen i år en ny »National strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer« med over 30 konkrete initiativer. Den nationale strategi skal sikre, at det gode arbejde fortsætter, og at der sættes ind, hvor det er nødvendigt at gøre indsatsen endnu bedre.

Forebyggelse er et af de vigtigste kodeord for indsatsen og derfor et af de steder, hvor der skal sættes målrettet ind hurtigst muligt. Forebyggelse handler om at forhindre, at volden fortsætter, og derfor er det også en del af strategien at finde gode metoder til efterværn og udslusning fra krisecenter. Et godt efterværn og udslusningsforløb mindsker risikoen for, at den voldsramte kvinde vender tilbage til et liv med vold. Samtidig skal det sikres, at en effektiv håndtering af sager om partnervold bliver en del af de relevante myndigheders normale procedurer. Det skal være med til at langtidssikre bekæmpelsen af vold i nære relationer.

Fakta

Voldsramte

I 2000 blev skønsmæssigt 42.000 kvinder hvert år udsat for partnervold (vold fra en tidligere eller nuværende partner). Ved den seneste opgørelse i 2005 var antallet faldet til 28.000 kvinder. Skønsmæssigt 8.900 mænd udsættes også for partnervold. Tallene tyder på, at 2/3 af de mænd, der oplever vold i nære relationer, bliver slået af en mandlig partner. Tal fra 2005 viser, at omkring 21.000 børn vokser op i en voldsramt familie. Dette er et fald fra 2000, hvor det blev skønnet, at 29.000 voksede op i en familie med partnervold.

Kilde: Statens Institut for Folkesundhed for minister for ligestilling 2007

Kærestevold

Undersøgelsen »Unge og kærestevold i Danmark« dokumenterer, at 10 procent af alle unge kvinder og knap 4 procent af unge mænd i kæresteforhold og i alderen 16-24 år har været udsat for vold fra en nuværende eller tidligere kæreste^a. I undersøgelsen giver de unge selv udtryk for, at der er et behov for mere og bedre oplysning om problemet.

Kilde: Statens Institut for Folkesundhed for minister for ligestilling 2008

- a. Vold omfatter i denne undersøgelse alle former for psykisk, seksuel eller fysisk vold. Definitionen dækker således et bredt spektrum af overgreb, så som mobning, chikane, trusler, frihedsindskrænkning og voldtægt samt forskellige former for fysisk vold.

Etniske kvinder på krisecentre

Kvinder med indvandrerbaggrund udgør en relativt stor andel af kvinder på krisecentrene. I 2008 udgjorde kvinder født uden for Danmark 46 procent af samtlige kvinder på danske krisecentre.

Kilde: Landsorganisationen for kvindekrisecentres (LOKK) årsstatistik 2008

Initiativer

National Strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer

Med en ny National Strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer, som løber frem til 2012, vil en stor del af den eksisterende indsats fortsætte. Samtidig sættes der endnu stærkere ind på tre kerneområder:

- Forebyggende og tidlig indsats
- Støtte til ofre for vold i nære relationer
- Viden, forankring og tværfagligt samarbejde

Strategien udarbejdes i et samarbejde mellem Justitsministeriet, Socialministeriet, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Indenrigs- og Sundhedsministeriet, Undervisningsministeriet og Ligestillingsafdelingen. Samlet vil ministerierne frem til 2012 sætte gang i 30 konkrete initiativer.

Oplysning til børn og unge om rettigheder og støttemuligheder

Børn og unge skal lære, at partnervold er uacceptabelt, og at det er et udtryk for manglende ligeværd og ligestilling. De skal oplyses om deres egne rettigheder, lære at sætte grænser og at sige fra over for partnervold. Næsten alle udøvere af partnervold er drenge og mænd, mens ofre for partnervold er af begge køn. Derfor skal informationerne til børn og unge om vold også handle om ligestilling, køn, krop og relationer.

Rådgivning til unge i voldelige kæresteforhold

Et stort antal unge udsættes for psykisk og fysisk vold i deres kæresteforhold (kærestevold). Derfor har ligestillingsministeren i samarbejde med Det Kriminalpræventive Råd, Foreningen for børn og unge i voldsramte familier og Landsorganisationen af Kvindekrisecentre (LOKK) iværksat en kampagne, som skal bidrage til at forebygge vold i unges kæresteforhold. Initiativet har til formål at skabe større opmærksomhed om og bryde det tabu, det er i dag. Initiativet rummer blandt andet hjemmesiden www.ditforhold.dk, som samler nogle af de tilbud, der allerede eksisterer og supplerer med ny rådgivning. I 2010 forstærkes indsatsen. Støtte og rådgivningstilbud til unge via nettet og telefonisk vil blive udviklet yderligere.

Tidligere erfaringer peger i denne sammenhæng på vigtigheden af at kunne henvende sig og få rådgivning anonymt.

Efterværn og udslusning til ofre for vold

Når kvinder bryder ud af et langvarigt voldeligt forhold, har det ofte store psykiske og fysiske konsekvenser – også efter, at volden er hørt op. Derfor vil minister for ligestilling og integrationsministeren iværksætte en kortlægning af de nuværende erfaringer med efterværn, udslusning og mægling. Kortlægningen vil omfatte både kvinder med dansk baggrund og nydanske kvinder, ligesom kortlægningen vil omfatte både partnervold og æresrelaterede konflikter. For så vidt angår æresrelaterede konflikter vil også mandlige ofre være omfattet af kortlægningen. De nuværende erfaringer skal vurderes også i et internationalt perspektiv, så en fremtidig indsats bliver så effektiv som mulig. Formålet er at vurdere, hvordan og hvorvidt et effektivt efterværn og udslusning kan være med til at sikre, at den voldsramte kvinde ikke vender tilbage til et liv med vold.

Støtte på arbejdspladsen.

Arbejdsgivere og kollegaer har mulighed for at gribe ind, hvis en medarbejder eller kollega viser tegn på at være udsat for partnervold. En helhedsorienteret indsats betyder, at den voldsramte kan få hjælp så mange steder som muligt. At få volden stoppet er samtidig til arbejdspladsens fordel, da vold ofte fører til, at den voldsramte har vanskeligt ved at fastholde et arbejde. Hvis arbejdsgivere og kollegaer skal være i stand til at opdage tegn på vold og gribe ind, har de behov for mere viden. Arbejdspladser skal derfor tilbydes viden om vold, og om hvordan de kan støtte den voldsramte i at søge hjælp.

Opdatering af den nationale database om henholdsvis vold mod kvinder og vold mod mænd

For at sikre kvalificeret statistik på området vold i nære relationer samt for at følge udviklingen på området vil de nationale databaser blive opdateret.

Citater

[...]Da vi havde været sammen et år begyndt han at forandre sig. Han begyndt at råbe af mig, kalde mig grimme ting, men han sagde undskyld, når han vidste at han havde såret mig. Men en dag, hvor vi var uenige, så slog han mig så hårdt, at jeg fik et blåt øje. Han begyndte at græde og bad om tilgivelse. Jeg tilgav ham med kys og tårer i øjnene. Men efter lidt tid skete der noget igen. [...]Det endte som sidste gang. Han slog mig så hårdt, at jeg slog hovedet ned i et glasbord, så min næse begyndt at bløde. Denne gang var jeg bange for ham – hvad han ikke kunne finde på, men jeg sagde intet.

[...]Nu kan jeg ikke klare at en fyr rør ved mig. Dog er jeg videre, men jeg bliver aldrig den samme person igen.

»Jeg er virkelig bange for ham og når han begynder, at råbe ved jeg som regel hvad der skal ske. Nogle gange slår jeg igen, men det bliver det kun værre af fordi så fortsætter han og slå endnu hårdere. Andre gange ignorerer jeg ham fordi jeg simpelthen bare ikke gider skændes og imens det sker, plejer han, at sige, at jeg nærmest tigger om, at han skal slå mig fordi jeg ved, at det provokerer ham, at jeg ikke svarer.«

»Det jeg ønsker, at I vil lære af min historie er, tag afstand så tidligt som muligt i forløbet, kom ud af den onde cirkel og skån jer selv for yderligere smerte, for selvom man går til politiet og de træder ind, vil du aldrig blive den samme. Politiet vil til hver en tid være en stor hjælp – men de vil aldrig kunne rette op på din indre smerte.«

»Jeg tror, det er blevet mere og mere almindeligt, at gøre det.[...]. Det er ligesom om det er blevet mere ok at gøre det, fordi jamen, »så giver jeg hende lige en på hovedet, og så tier hun stille«, så er det som om, så er de blevet sejere, så har de fået en eller anden kontrol.«

Citaterne er fra hjemmesiden www.ditforhold.dk, hvor unge voldsramte kan skrive om deres oplevelser

AKTIVITETSOVERSIGT OG PUBLIKATIONSLISTE

1.MARTS 2009 – 1. MARTS 2010.

Marts 2009

- 8. marts konference om Kvinder i kommunalpolitik.
- Dansk delegation til FN's Kvindekommissions samling i New York, nordisk side event om køn og klimaforandringer.
- Lancering af ny hjemmeside om kærestevold.
- DR er vært for møde i minister for ligestillings charternetværk.
- Iværksættelse af udbud for kampagne om vold målrettet kvinder med indvandrerbaggrund.

April 2009

- Lovforslag om ændring af ligestillingsloven – L 93 vedtages af folketinget (den væsentligste ændring er, at ressortministeren »skal« beslutte, at et udvalg »skal« fungere uden de pågældende medlemmer, hvis myndigheder m.v. ikke indstiller medlemmer i overensstemmelse med ligestillingsloven).
- EU's formandskab afholder konference i Prag om nedbrydning af traditionelle kønsstereotyper.
- EU's High Level Group afholder seminar om god praksis i arbejdet med kønsstereotyper og det kønsopdelte uddannelsesvalg.
- Vejledning til ligestillingslovens § 8-13 udarbejdes.

Juni 2009

- Dansk oplæg på nordisk seminar om køn og ligestilling i skolen, afholdt på Færøerne.

- Lancering af statusrapport for bekæmpelse af menneskehandel.
- Undervisning i kønsmainstreaming af den jordanske Gender Division for Kvinde.
- Celina Ree afholder 2 koncerter mod kærestevold i Århus og København.
- Konference med DI: Kvinder styrker bundlinjen! Præsentation af de nye ambassadører for kvinder i ledelse.

Juli 2009

- Danmark eksamineres af FNs CEDAW-komité om ligestillingsarbejdet i Danmark.

September 2009

- Lancering af minister for ligestillings rettighedskampagne og debatmateriale »Kvindeliv i Danmark«.
- Ledernes Hovedorganisation er vært for møde i minister for ligestilling charternetværk.
- OSCE high-level konference om menneskehandel i Wien
- Nordisk Ministerråds konference i Island om ligestilling i skolen

Oktober 2009

- Svensk EU formandskabskonference i Stockholm om ligestilling på arbejdsmarkedet og post Lissabon-strategi.
- 18. oktober er International Anti-trafficking day – høring på Christiansborg om menneskehandel.
- Århus Kommune er vært for møde i minister for ligestillings charternetværk.
- Svensk EU ministerkonference i Bruxelles om trafficking.

November 2009

- UNECE møde i Geneve – forberedelse af Beijing +15.
- Nordisk ligestillingsministermøde i Island.
- Opstartsmøde med DI: Ambassadører for flere kvinder i ledelse.
- EUROMED ministerkonference i Marokko.
- 3rd Equality Summit i Stockholm.
- Afslutningskonference for projektet »Køn og magt i Norden« under Nordisk Ministerråd.
- EU Rådsmøde – vedtagelse af to rådskonklusioner – om Beijing +15 samt gender key messages.
- Iværksættelse af tværnordisk undersøgelse af social kontrol i visse indvandrer miljøer.
- Svensk EU-formandskabskonference i Stockholm om vold mod kvinder.

December 2009

- Konference om forebyggelse og bekæmpelse af menneskehandel i Østersøregionen samt møde i Østersørådets Task Force til bekæmpelse af menneskehandel.
- Nordisk Ministerråds side-event til COP15.
- Nordisk-Baltisk konference og messe i Riga – arrangeret af Nordisk Ministerråd.
- Charter for flere kvinder i ledelse runder 100 virksomheder.

Januar 2010

- Minister for ligestilling uddeler pris for kreativ konkurrence for folkeskoler mod kærestevold på Kunstindustrimuseet.
- EU High Level Group møde i Spanien.
- Møde for kontaktpersoner fra ambassadørvirksomheder hos DI.

-
- Minister for ligestilling og beskæftigelsesministerens lønsredegørelse afgives til Folketinget.

Februar 2010

- Lancering af kampagne om partnervold målrettet kvinder med indvandrerbaggrund.
- EU ministerkonference i Cadiz - »Women leaders summit«.
- European Womens Forum.
- EUs formandskabskonference - forberedelse af Beijing +15.

PUBLIKATIONSLISTE

- Redegørelse 2008 / Perspektiv- og handlingsplan 2009.
- Desk study om køn, ligestilling og klimaændringer af Helene Oldrup og Michala Hvidt Brengaard, for minister for ligestilling, marts 2009.

- Statusrapport for 2007-2009 for Regeringens handlingsplan til bekæmpelse af menneskehandel 2007-2010. Juli 2009.
- Flere kvinder i ledelse - 10 ambassadører taler ud, udarbejdet af Dansk Industri og minister for ligestilling, juni 2009.
- Alle har ret til ligestilling - kvindeliv i Danmark (elevbog og lærerens arbejdsbog) af Bente Nissen, Gry Clausen og Ulla Rose Andersen, for minister for ligestilling, 2009. Find yderligere informationer, herunder status på handlingsplaner på www.lige.dk.

Hermed slutter redegørelsen.
