

Skriftlig redegørelse

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

Redegørelse 2005 og perspektiv- og handlingsplan 2006 af 28/2 06.

(Redegørelse nr. R 10).

Ministeren for ligestilling (Eva Kjer Hansen):

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, fordi 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

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 rettigheder, lige adgang til og kontrol over ressourcer og lige muligheder for at opnå politisk og økonomisk indflydelse for kvinder og mænd.

Kvindes 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.

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.

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.

Fakta:

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

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 barselsudligningsordning. 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.

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.

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 ressourcerstærke 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 langsommere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

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 der 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.

Hjernemagnet

Netop ligestilling og velfærdsydelse er kernen 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.

Flere kvinder i forskning

Regeringen nedsatte i 2005 en Tænk tank for at få flere kvinder i forskning. Tænk tanken 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.

Fakta:

90 pct. mænd og 10 pct. kvinder i professorater

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

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 handlemuligheder 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 selveksponering 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 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 drenges 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.

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 pornificering 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.

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 drenges muligheder for uddannelse og job. Alle skoler, kontaktførelser og skolebestyrelser har modtaget materialet, som kan bruges på forældremøder, i erhvervsvejledning eller undervisningen.

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

Fakta

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

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 etniske 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.

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.

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.

Fakta:

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

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

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 ofrene, 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.

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 seksuel udnyttelse.

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 udpeget 54 kontaktpersoner for kvindehandel og prostitution i politikredsene. I tilknytning til kontaktpersonerne er der ved Rigspolitechefen 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 væрге. Værgen 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 ofrene. 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.

Fakta

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

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.

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.

Fakta

96 pct. af danske topledere er mænd, 4 pct. er kvinder
80 pct. af toplederne i staten er mænd, 20 pct. er kvinder
82 pct. af toplederne 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

Kvinder i private bestyrelser og offentlige råd

Regeringen følger sammensætningen af råd, nævn og udvalg, og gennem de seneste år er der kommet en næste ligelig 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 derfor et møde med en lang række organisationerne om, hvordan de fremover vil sikre, at der kommer kvinder 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 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.

Fakta

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

Toplederne i Danmark

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

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.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

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

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 den 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.

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.

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.

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.

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 ikke var blevet 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 være 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.

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.

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 på mænd og omsorg, herunder særligt for at få flere mænd ind i social- og sundhedssektoren og i pædagogiske fag. I den forbindelse bliver der 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 kønsbrillerne på

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

Arbejdet har hidtil især været fokuseret på staten og ministerierne. I 2006 vil Styreguppen 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 storstilet projekt på tværs af ministerierne for at styrke de faglige kompetencer til kønsmainstreaming.

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.

Værktøj til ligestillingsvurdering af budgetter

Som fjerde værktøj til i den digitale værktøjskasse på 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.

Ligestillingsvurdering er god lov kvalitet

I de nye vejledninger fra hhv. Justitsministeriet og Finansministeriet om lov kvalitet 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.

Hermed slutter redegørelsen.
