

Skriftlig redegørelse

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

Redegørelse af 27/2 09 for ligestilling 2008 og perspektiv- og handlingsplan for ligestilling 2009.

(Redegørelse nr. R 7).

Ministeren for ligestilling (Karen Jespersen):

FORORD TIL PERSPEKTIV- OG HANDLINGSPLAN 2009

Min og regeringens vision for ligestilling i Danmark kan ikke gøres op i en ét-årig plan. Jeg ønsker at se resultater, gerne på årsbasis, men jeg vil også se forandringer på længere sigt. Forandringer, der rykker noget. Forandringer, der skaber mere ligestilling og sikrer, at kvinder og mænd i Danmark har lige muligheder og lige rettigheder. Ligestilling er et grundvilkår for sammenhængskraften i Danmark. Det har jeg kæmpet for hele mit politiske liv, og det vil jeg fortsat kæmpe for at bevare. Den kamp kan ikke gøres op i et ét-årigt perspektiv.

Derfor indeholder denne perspektiv- og handlingsplan som noget helt nyt 15 ligestillingspolitiske mål og indikatorer for arbejdet med at fremme ligestilling frem til år 2015. De 15 mål er regeringens mål for at fremme ligestilling. De rækker ind over alle ministeriers ressortområder og i øvrigt langt udover dem. For ligestilling handler ikke kun om, hvad regeringen kan og skal gøre. Ligestilling handler også om, hvad arbejdsmarkedets parter kan gøre. Hvad virksomhederne kan gøre. Hvad universiteterne og forskningsinstitutionerne kan gøre. Hvad skolerne, skolelederne, lærerne, vejlederne og pædagogerne kan gøre. Hvad forældrene og familierne kan gøre. Og hvad den enkelte kvinde og mand kan gøre for at fremme ligestilling i deres eget liv og i samfundet som helhed.

Med denne plan vil regeringen tage temperaturen på ligestillingen i Danmark frem til 2015. Hvor flytter det sig, og hvor flytter det sig slet ikke nok?

Indsatsen for at nedbringe mænds vold mod kvinder virker. Antallet af kvinder, der udsættes for partnervold er faldet markant, selvom der fortsat er alt for mange, der udsættes for vold. Her ved vi, hvad der virker.

Til gengæld er det meget svært at ændre på det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg. Trods en ihærdig indsats for at nedbryde kønsbarrierer i daginstitutioner og skoler så vælger piger ofte IT-fagene fra, og drengene ønsker ikke i særlig grad at uddanne sig til job i social- og sundhedssektoren. De traditionelle kønsroller spiller stadig en stor rolle, og det kræver en målrettet og længerevarende indsats på mange niveauer for at ændre på dem – fra forældrene og børnehaven til arbejdsmarkedet.

Endelig er der områder, hvor jeg ser en risiko for tilbageslag. Nogle drenge med indvandrerbaggrund falder ud af uddannelsessystemet og stiller spørgsmål ved danske værdier, som eksempelvis ligestilling. Den tendens skal vi bekæmpe. Vi skal have fat i drengene, og vi skal have viden om ligestilling ud til de familier, de er en del af. Det kræver en bredt funderet indsats – fra integrationspolitikken over den boligsociale indsats til arbejdet med at fremme ligestilling og grundlæggende rettigheder blandt kvinder og mænd med indvandrerbaggrund.

Der er meget at gøre. Jeg sætter hver dag pris på, at ligestilling er en grundlæggende værdi i det danske samfund. Men jeg stiller mig ikke tilfreds. Regeringen vil se flere resultater.

Det er en ambitiøs og langsigtet plan, regeringen fremlægger. Vi vil have mere ligestilling i

Danmark, og vi vil måle resultaterne af vores og andres indsats for at fremme ligestilling frem til år 2015.

HVAD NÅEDE VI I 2008?

Som bilag (ikke optrykt her) til denne perspektiv- og handlingsplan finder du en oversigt over de aktiviteter, jeg har gennemført som ligestillingsminister siden sidste år.

Derudover finder du statusopgørelser over indsatsen gennem det seneste år på en lang række af de områder, regeringen arbejder med på ligestillingsområdet. Det gælder fx indsatsen for at bekæmpe mænds vold mod kvinder og børn i familien, indsatsen for at bekæmpe handel med mennesker, indsatsen for at fremme beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder for kvinder og mænd med indvandrerbaggrund og indsatsen for at fremme kønsmainstreaming i staten.

I regeringens plan for ligestilling for 2008 offentliggjorde samtlige ministerier deres ligestillingspolitiske mål. De specifikke mål for hvert ministerium og regeringens 15 overordnede ligestillingspolitiske mål udgør tilsammen regeringens styrkede indsats for at fremme ligestilling.

Ministerierne rapporterer i ligestillingsredegørelserne i 2009 om, hvilke resultater der er nået i de enkelte ministerier.

REGERINGENS LIGESTILLINGSVISION

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.

REGERINGENS STRATEGI FREM TIL 2015

MÅL 1: FORSKELLEN MELLE KVINDETS OG MÆNDS LIVSINDKOMST SKAL REDUCERES

Regeringen ønsker at fremme ligeløn og dermed udligne forskellene i kvinder og mænds løn og pension. Økonomisk ligestilling er afgørende for at sikre ligestilling mellem kvinder og mænd og her er livsindkomst en central faktor. Arbejdet med at fremme ligestilling på arbejdsmarkedet tager sit udgangspunkt i, at Danmark har den højeste beskæftigelsesfrekvens for kvinder i EU (Eurostat »Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2008« (Beskæftigelsesministeriet)).

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Kvinder og mænd skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Sådan står der i ligelønsloven, som nu har mere end 30 år på bagen.

Det betyder selvfølgelig ikke, at alle kvinder og mænd altid skal have det samme i løn. Men det betyder, at der ikke må være lønforskel, som skyldes køn. Danmark har et samfund og et arbejdsmarked, hvor kvinder og mænd er meget ligestillet. Danmark har også et meget kønsopdelt arbejdsmarked, hvor kvinder og mænd arbejder indenfor forskellige brancher og varetager forskellige jobfunktioner. Det kønsopdelte arbejdsmarked er en af hovedårsagerne til lønforskellene mellem kvinder og mænd.

Men der er også stadig forskelle mellem kvinder og mænds gennemsnitsløn, som vi ikke kan forklare. Det er ikke alle faktorer af betydning for lønforskellene, vi har redskaber til at måle. Vi skal blive bedre til at forstå, hvad der forårsager lønforskelle. Endelig har lønforskellen stor betydning for forskellen i kvinder og mænds opsparring i arbejdsmarkedspensioner.

Baggrund

Kvinder og mænds livsindkomst er en kombination af kvinders og mænds beskæftigelsesfrekvens (Beskæftigelsesfrekvensen defineres som antallet af beskæftigede i % af hele populationen.), arbejdstid gennem livet, løn og pension. Her spiller mange faktorer ind, fx familiernes prioritering af barselsorloven mellem kvinder og mænd, karrieremønstre, fravær fra arbejdsmarkedet osv. I de senere år har kvinders beskæftigelsesfrekvens og arbejdstid været jævnt stigende.

I 2006 var kvinders beskæftigelsesfrekvens 72,2 % og steg til 73,7 % i 2007. Til sammenligning var mænds beskæftigelsesfrekvens 78,3 % i 2006 og 79,8 % i 2007. Kvinders arbejdstid var i 2005 32,2 timer pr. uge og i 2007 33,2 timer pr. uge. Både i 2005 og 2007 var mænds ugentlige arbejdstid 38,6 timer (Danmarks Statistik www.statistikbanken.dk »Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2008«).

Lønforskel mellem mænd og kvinder

Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder. De rå lønforskel er bl.a. udtryk for forskelle i de job, der udføres, hvilke brancher der arbejdes i, og forskelle i personlige karakteristika såsom uddannelsesniveau og erhvervs erfaring.

Den private sektor og den kommunale sektor har det største løngab mellem mænd og kvinder. Løngabet angiver den samlede forskel på mænds og kvinders gennemsnitlige timeløn inden for den respektive sektor. Fra 2000 til 2006 er løngabet dog blevet indsnævret fra 16,0 % til 14,1 % i den private sektor.

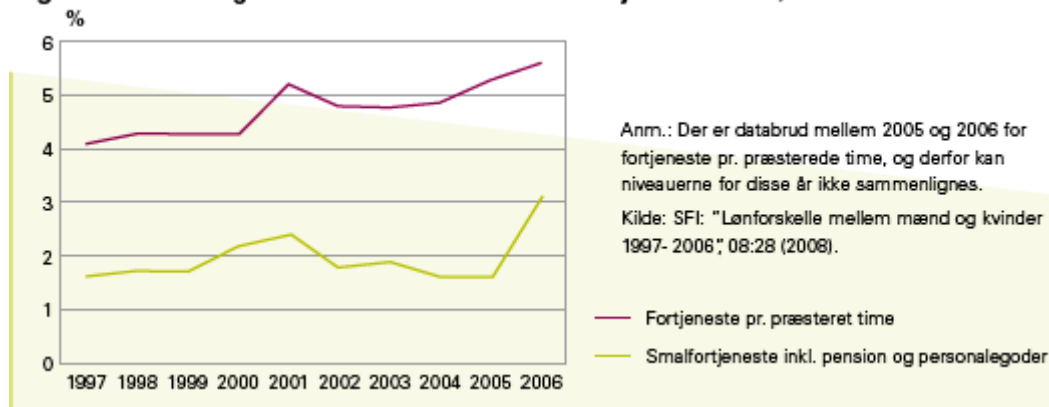
I den kommunale sektor blev løngabet indsnævret fra 13,5 til 12,5 % i perioden 2000 til 2005. I 2006 steg det dog til 13,5 % som i 2000.

I den statslige sektor er der den mindste forskel mellem lønnen for mænd og kvinder. Fra 2000 til 2006 er løngabet mellem mænd og kvinder i den statslige sektor faldet fra 9,2 % til 6,4 %.

I en ny rapport fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI), »Lønforskel mellem mænd og kvinder 1997-2006« fra 2008, analyseres lønforskellene mellem mænd og kvinder i Danmark (Der ses på ansatte i aldersgruppen 25-59 år.). Det konkluderes overordnet i rapporten, at udviklingen i bruttoløngabet, det vil sige forskellen mellem kvinders og mænds løn i procent af gennemsnitlønnen, stort set har været uændret. SFI inddrager en række baggrundsvARIABLE i deres analyse for at undersøge, hvor meget af løngabet disse variable kan forklare. De udvalgte baggrundsvARIABLE kan forklare 70-80 % af bruttoløngabet. Heraf kan godt halvdelen af løngabet forklares alene af arbejdsfunktion, knap halvdelen af sektor og branche, mens resten forklares af uddannelseslængde, erhvervs erfaring og individ karakteristika.

Figur 1: Den korrigerede lønforskel for hele arbejdsmarkedet, 1997-2006 (Det stigende korrigerede løngab med lønbegrebet Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder kan ifølge SFI skyldes, at udviklingen går imod en mere decentral løndannelse, hvor en større del af lønnen fastsættes individuelt. Mænd og kvinders individuelle egenskaber kommer derfor til at spille en større rolle.)

Figur 1: Den korrigerede lønforskel for hele arbejdsmarkedet, 1997-2006⁵



Livsindkomst

Tabel 1: Livsindkomst⁷

Personligt rådighedsbeløb for mænd og kvinder, 18-90-årige i tværsnit

	1993	1996	1999	2002	2005
Mænd	Kr.				
Rådighedsbeløb	129.821	143.078	154.358	160.339	175.081
Heraf:	Pct.				
- Privat indkomst	127	123	122	122	115
- Overførsler	37	36	32	30	29
- Kapitalindkomst	1	5	8	9	14
- Skat	61	60	58	58	54
- Pensionsindbetalinger	4	4	3	3	4
Kvinder	Kr.				
Rådighedsbeløb	106.414	114.406	121.141	128.396	139.047
Heraf:	Pct.				
- Privat indkomst	96	92	96	97	95
- Overførsler	50	57	50	47	45
- Kapitalindkomst	1	2	3	5	7
- Skat	44	48	46	46	44
- Pensionsindbetalinger	3	3	2	2	2
Andel af mænds rådighedsbeløb	82	80	78	80	79

Kilde: Finansministeriets beregninger på basis af stikprøver på 33,3 % af befolkningen.

Anm.: De viste rådighedsbeløb er beregnet i 2005-niveau. Alle ældre har vægt 1 ved beregning af gennemsnit.

Livsindkomster fordelt på 1) Indtægter: Privatindkomst, overførsler og kapitalindkomst og 2) Udgifter: Skat og pensionsindbetalinger.

Når der fx står, at privatindkomster i 2005 udgjorde 115 % af mænds livsindkomst, er det fordi det endelige beløb som sagt udgør 3 indtægtsposter og 2 udgiftsposter, der samlet udgør de 100 %.

Kvinder har i gennemsnit et personligt rådighedsbeløb på 139.000 kr. i 2005. Det svarer til ca. 79 % af mænds personlige rådighedsbeløb. Kvinder har i perioden 1993 til 2005 i gennemsnit haft et rådighedsbeløb, der har udgjort omtrent 80 % af mændenes i hele perioden.

Forskellen mellem kvinders og mænds rådighedsbeløb dækker i høj grad over forskellige niveauer af arbejdsomfang. Således har kvinder fra det 18. til det 90. år i gennemsnit et arbejdsomfang, der omregnet svarer til 29,1 år som fuldtidsbeskæftiget (Beregnet på basis af ATP

indbetalinger under beskæftigelse normeret til B-sats.)[3], mens mænd i gennemsnit arbejder svarende til 34,5 år som fuldtidsbeskæftiget. Kvinder har dermed et arbejdsomfang på 84,5 % af mændenes, hvilket kan forklare en stor del af den samlede forskel kønnene imellem. Det afspejler kvinders tidligere tilbagetrækningsalder og større andel i deltidsarbejde.

Forskellene i rådighedsbeløb mellem kvinder og mænd skal samtidig bl.a. ses i lyset af, at kvinders rådighedsbeløb i gennemsnit består af omkring 50 % større andel overførsler gennem livet end mænds rådighedsbeløb. Det skyldes, at kvinder trækker sig tidligere tilbage og lever længere (alene) og derfor i højere grad modtager folkepension og efterløn. Hertil kommer, at kvinder er mere ledige samt modtager mere S.U. end mænd.

De beregnede indkomstforskelle mellem kvinder og mænd skal ses som et samlet udtryk for kønsforskelle inden for områder som barsel, timeløn, beskæftigelsesomfang, tilbagetrækning, ledighedsrisiko, risiko for førtidspensionering m.m.

Pension

Danskerne sparer i stigende omfang op til alderdommen. Mændene sparer imidlertid meget mere op end kvinderne.

Mænd havde i gennemsnit en pensionsformue, der var 44 % større end kvinders i 2005. For de 60-64 årige var mænds pensionsformue 68 % større end kvinders, hvilket er mindre end i 1995, hvor forskellen var 77 %.

I 2001 sparede mænd i gennemsnit 150 kr. op for hver hundredekroneseddel, kvinderne lagde til side til pension. I 2006 var forskellen 170 kr. for hver 100 kr., kvinder lagde fra til pension.

En del af forklaringen på forskellen i kvinder og mænds pensionsrettigheder kan findes i forskellene i indkomst, forskelle i pensionsaftalerne i overenskomsterne på de respektive erhvervsområder, og kønnenes forskelle i beskæftigelsesfrekvens. Samtidigt har det betydning i hvilket omfang, der indbetales til pensionsordninger under barsel. Mændene sparer herudover generelt mere op til private pensioner, så som ratepensioner og kapitalpensioner.

Det har desuden konsekvenser for pensionens størrelse, at kvinder og mænd generelt ser ud til at prioritere meget forskelligt, når de vælger og sammensætter pensionsordning. Kvinder prioriterer i højere grad dækningen af deres børn i modsætning til mændene, der fokuserer mere på den samlede opsparing.

Arbejdsmarkedspensionerne spiller en helt afgørende rolle for kommende pensionisters forsørgelsesgrundlag.

Regeringen har medvirket til en række initiativer omkring Borger.dk og PensionsInfo.dk, der skal styrke kendskabet til pensionsforhold.

Regeringen vil tage initiativer til at afdække og imødegå årsagerne til forskelle i kvinder og mænds pensionsrettigheder.

Indikatorer

- Kvinder og mænds livsindkomst.
- Bruttolønforskellen samt den uforklarede lønforskel mellem kvinder og mænd.
- Kvinder og mænds pensionsformue.

Beskæftigelsesministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i forhold til lønforskelle, ligesom beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert 3. år skal udgive en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem kvinder og mænd. Velfærdsministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i kvinder og mænds pensionsopsparing. Finansministeriet leverer de relevante tal på udviklingen i kvinder og mænds livsindkomst på forespørgsel.

Eksempler på initiativer

Regeringen analyserer hvert 3.- 4. år lønforskelle mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet for at have et præcist overblik over lønforskellenes udvikling, seneste analyse er offentliggjort i november 2008, hvor lønforskelle for 10-året 1996-2006 er analyseret.

Regeringen opfordrer med forskellige initiativer virksomhederne til at arbejde med ligeløn på deres virksomhed. Regeringen sætter initiativer i gang, der skal give ny viden om mekanismerne bag lønforskelle mellem kvinder og mænd. Initiativerne drøftes med ligestillingseksperterne på seminarer. Initiativerne offentliggøres på Beskæftigelsesministeriets ligelønssite.

Klager over overtrædelser af ligelønsloven kan bl.a. behandles i det nyoprettede Ligebehandlingsnævn, der blandt andet kan træffe afgørelse i sager omfattet af lov om ligeløn til mænd og kvinder. Ligebehandlingsnævnet afløser det tidligere Ligestillingsnævn.

Beskæftigelsesministeren, ligestillingsministeren, DA og LO udgav i 2007 i fællesskab en guide til virksomheder om, hvordan de kan fremme arbejdet med ligeløn på arbejdspladsen.

Fra 1. januar 2007 har alle arbejdsgivere med mindst 35 ansatte pligt til at udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik, når der på virksomheden er grupper af medarbejdere med mindst 10 personer af hvert køn med samme jobfunktion. Alle virksomheder med mere end 10 ansatte skal årligt indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik. På grundlag af disse oplysninger kan den enkelte virksomhed indhente en gratis kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik. Virksomheden kan også selv vælge at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Et andet alternativ er, at den enkelte virksomhed kan vælge i stedet at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af kvinder og mænd på virksomheden og en handlingsplan for de initiativer, som virksomheden vil iværksætte i den forbindelse. Det vil dog efter ligelønsloven kræve, at virksomheden forinden har indgået aftale herom i samarbejdsudvalget.

Skatteministeriet vil i forbindelse med den forestående skattereform knytte betragtninger om eventuelle ligestillingsmæssige konsekvenser til reformen.

Velfærdsministeriet har i 2008 i forbindelse med Pensionstemaet på borger.dk («Pensionsportalen») løbende inddraget kønsperspektivet. Den igangværende og kommende indsats for at udbrede viden om portalen er blandt andet særligt rettet mod kvinder, ligesom den fremadrettede videreudvikling af pensionstemaet vil blive kønsmainstreamet.

MÅL 2: FLERE FÆDRE TAGER BARSELSORLOV

Regeringen ønsker, at flere fædre vælger at tage barsel sammen med deres børn og dermed i højere grad end i dag deler barslen med mødre. Reglerne for barselsorlov er meget fleksible, og det giver mødre og fædre mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen under barselsorlov. I Danmark kender vi kun i begrænset omfang til vanskeligheder for kvinder med at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter barselsorlov, således som det er tilfældet i andre europæiske lande.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Adskillige undersøgelser viser, at fædres lave andel af barselsorloven medvirker til at fastholde et kønsopdelt arbejdsmarked, som igen er med til at fastholde lønforskellene mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Kvinders store andel af barselsorloven kan have en negativ effekt for kvinders muligheder for at gøre karriere. Det fører til færre kvinder i ledelse og medvirker oven i købet til, at der er flere skilsmisser i familier, hvor faderen tager en kort, eller ingen, orlov.

En dansk undersøgelse har vist, at kulturen på arbejdspladsen er afgørende for, om mænd holder orlov (Socialforskningsinstituttet: »Mænd, orlov og arbejdspladskultur – Fire danske virksomheder« 2006.). For nogle mænd kan det blive nødvendigt at være pionerer og tage det første skridt for at ændre på gamle vaner og traditioner. Regeringen ønsker at støtte op om, at arbejdspladser fremmer en kultur der tillader, at mænd tager den barselsorlov det har ret til.

Baggrund

Danske fædre tager en meget lille del af den samlede orlov.

Fædre til børn født i 2003 tog i gennemsnit 19 dages orlov. Heroverfor tog mødre 278 dage. Det svarer til, at fædrenes barsel udgjorde 6,5 % af den samlede afholdte barsel.

Fædre til børn født i 2006 tog gennemsnit 22 dages orlov. Heroverfor tog mødre i gennemsnit 275 dage. Det svarer til, at fædrenes barsel udgjorde 7,4 % af den samlede afholdte barsel.

**Tabel 2: Samlet orlov efter fødslen
efter gennemsnitligt antal dage pr. barn**

	Dage		
	Fars orlov	Mors orlov	Samlet orlov
2003	19	278	297
2004	18	272	290
2005	22	271	293
2006	22	275	297

Kilde: Statistik om kvinder og mænd. Danmarks Statistik (tabel SOCDAG10 i Statistikbanken)/Ligestillingsafdelingen) LON02.

Siden 2006 skal alle arbejdsgivere på det private arbejdsmarked betale til en barseludligningsordning for alle deres medarbejdere. Barseludligningsordningen er et incitament for alle arbejdsgivere til at udbetale løn under barselorlov, fordi arbejdsgiverne under alle omstændigheder skal bidrage til løn under barselorlov. Da der bidrages til ordningen både i mandsdominerede og i kvindedominerede fag, styrker ordningen kvinders stilling på arbejdsmarkedet og medvirker til, at mænds barselorlov bliver mere og mere accepteret. Arbejdsgivere, der udbetaler løn under barselorlov er berettiget til 26 ugers refusion med et loft på 142 kr. pr. time.

Indikatorer

- Fædres og mødres brug af barselorlov.

Beskæftigelsesministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i forhold til dette mål, mens det er både regeringens, arbejdsmarkedets parter og virksomhedernes ansvar at give mænd og kvinder lige muligheder for at afholde barselorlov. Samtidig er det op til familierne at prioritere således, at faderen kan bruge sin ret til at tage orlov med sine børn.

Eksempler på initiativer

I 2007 udgav ligestillingsministeren bl.a. publikationen »Brug din orlov« og filmen »Far på barsel« som del af en samlet debatpakke for at få kommende fædre til at stille sig selv spørgsmålet, om ikke det ville være en god ide at tage barselorlov, og for at få arbejdspladserne til at se deres arbejdspladskultur og familiepolitik efter i sømmene. Materialet blev bl.a. sendt til sundhedsplejerskerne til uddeling til kommende og nybagte fædre.

I 2006 gennemførte regeringen barseludligningsloven. Alle arbejdsgivere på det private arbejdsmarked skal være med i en barseludligningsordning. På den måde kan de i et vist omfang få refunderet løn, der er udbetalt under barselorlov. Dette skal bl.a. medvirke til at flere fædre motiveres til at tage barselorlov.

Beskæftigelsesministeren udgav i 2003 i samarbejde med ligestillingsministeren en vejledning til forældre og en vejledning til virksomheder om brug af den fleksible barselorlov, der gør meget ud af de unikke muligheder for frit at kunne fordele orloven mellem forældrene. I 2007 gennemførte Det Nationale Forskningscenter for Velfærd en evaluering af den fleksible barselorlov for Beskæftigelsesministeriet. Evalueringen viste bl.a., at forældre sætter stor pris på de fleksible

orlovsmuligheder, men fortsat ikke føler, at de kender reglerne godt nok til at kunne anvende dem optimalt.

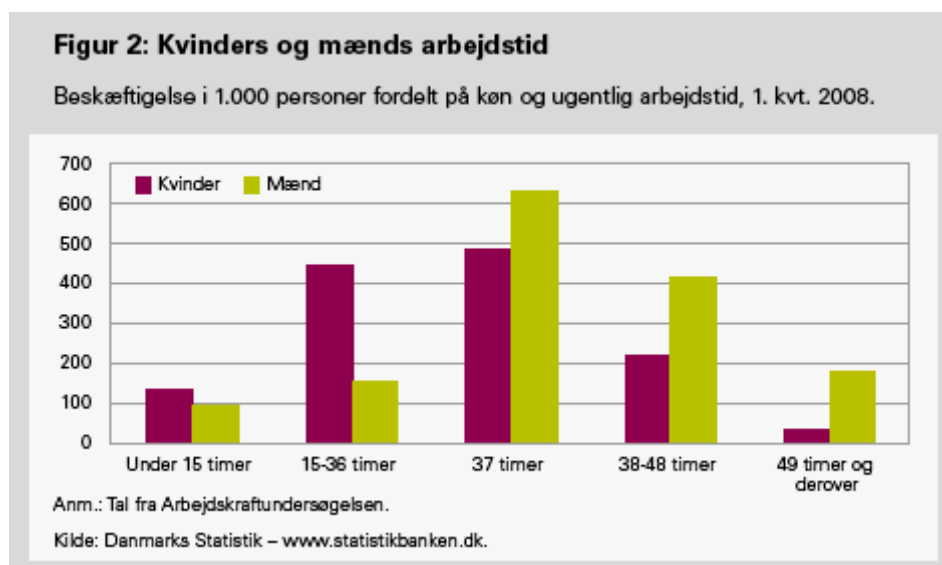
MÅL 3: SAMMENHÆNG MELLEM ARBEJDSLIV OG FAMILIELIV SKAL VÆRE BÅDE KVINDERS OG MÆNDS ANSVAR

En høj grad af ligestilling mellem kvinder og mænd, de gode muligheder for at kombinere familieliv og arbejdsliv samt et udbygget og velfungerende daginstitutionsområde med stor dækningsgrad for førskolebørn, er blandt årsagerne til, at Danmark klarer sig godt økonomisk og som velfærdssamfund. Men hvis vi skal skridtet videre, og kvinder og mænd skal have reelt lige muligheder for at gøre karriere, hvormed muligheden for en udligning af lønforskellene og de afledte virkninger på pensionsforholdene øges, så skal de i højere grad end i dag, deles om de opgaver, der har at gøre med familien og hjemmet. Det vil samtidig øge udbuddet af arbejdskraft betragteligt, hvis kvinder i højere grad går på fuld tid.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Kvinder bruger i gennemsnit mere end en time længere om dagen på husholdningen end mænd, mens mænd bruger mere tid på arbejde. Det har betydning for kvindernes karrieremuligheder, ligeløn og lønforhold og for fædrenes del i omsorgen for børnene. Det må ikke være fastlåste kønsrollemønstre, der begrænser kvinder og mænd og forhindrer dem i at vælge anderledes end de gør i dag.

Baggrund



I 2007 var 23,8 % af kvinderne og 17,0 % af mændene deltidsbeskæftigede. I 1997 var de tilsvarende andele 26,0 % for kvinder og 15,4 % for mænd. Dette tal er baseret på Danmarks Statistiks Arbejdstidsregnskab. Her er deltid defineret som alle, der arbejder under 27 timer (Danmarks Statistik, Arbejdstidsundersøgelsen 2007.).

Tabel 3: Børnefamiliers arbejdstid i procent

	Mødre	Fædre
Under 37 timer om ugen	44	6
37 timer om ugen	34	36
over 37 timer om ugen	22	58

Kilde: Lige muligheder – frie valg. Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti. SFI 2008.

Tidsanvendelse i hjemmet

Kvinder og mænd bruger stort set samme tid på hus- og erhvervsarbejde, men fordelingen er forskellig afhængig af køn, idet kvinder bruger mere tid i hjemmet, og mænd bruger mere tid på deres arbejdsplads.

Tabel 4 angiver kvinders og mænds tidsforbrug i 1987 og 2001. Da der er opgjort for en 7-dages uge, forekommer arbejdstiden for begge køn lav. Men reelt er der i 2007 for beskæftigede mænd tale om en arbejdsuge på næsten 42 timer i gennemsnit inklusiv transport. Kvinder havde i gennemsnit næsten 9 timer mindre på arbejdsmarkedet om ugen. Det er især kvinders hyppigere deltidsarbejde og kortere transporttid, der giver sig udslag her.

Til gengæld bruger kvinder i gennemsnit én time mere om dagen på husholdningsarbejde end mænd; altså arbejde i hjemmet, hente og bringe børn osv. Både kvinder og mænd bruger mere tid på arbejde og på husholdningsarbejde i hjemmet i 2001 målt i forhold til 1987. Mændenes tidsforbrug på husarbejde er steget med en time siden 1987, kvinders er »blot« steget med en halv time i gennemsnit per dag, så mændene tager mere del i arbejdet i hjemmet end tidligere. Kvinder har til gengæld ikke oplevet en tidsmæssig aflastning, da mængden af husarbejde er øget for begge køn.

Tabel 4: Tidsanvendelse i hjemmet. Beskæftigede¹⁰

	1987		2001	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Husholdningsarbejde timer: minutter/gns. dag	2:58	1:36	3:34	2:30
På arbejdsmarkedet timer: minutter/gns. dag	4:24	5:45	4:45	5:58

Kilde: SFI. Tid og velfærd 02:26, 2002.

Indikatorer

- Kvinder og mænds tidsforbrug på arbejde.
- Kvinder og mænds tidsforbrug i hjemmet.

Ligestillingsafdelingen og Velfærdsministeriet er ansvarlige for at måle udviklingen på denne indikator og for at iværksætte initiativer, der kan fremme såvel et mere nuanceret syn på kønsrollerne og mere balance mellem familie- og arbejdsliv for både kvinder og mænd. Beskæftigelsesministeriet, arbejdsmarkedets parter, virksomhederne og medarbejderne har ligeledes ansvar for at sætte ind overfor traditionelle kønsrollemønstre på arbejdspladserne, ligesom de enkelte familier har ansvar for fordelingen af opgaver og prioriteringerne mellem kvinder og mænd mht. barsel, børn og pligter i hjemmet.

Eksempler på initiativer

I maj 2007 kom regeringens Familie- og Arbejdslivskommission med deres afsluttende rapport. Kommissionen har arbejdet med at identificere og analysere de væsentligste barrierer for en god balance i familie- og arbejdslivet, at komme med konkrete anbefalinger og at skabe debat i den danske befolkning. Som opfølgning på kommissionens anbefalinger har regeringen vedtaget følgende: Senest fra 1. januar 2010 skal alle førskolebørn i institutioner tilbydes et sundt, forældrebetalt dagligt måltid. Reservebedsteforældreordningen videreføres og udbygges med en

udvidet ansøgningskreds, så både kommuner og frivillige organisationer kan søge om midler fra ordningen. Løsrevne lukkedage på almindelige hverdage afskaffes i dagtilbud. Barns 2. sygedag med løn er indført på alle offentlige arbejdspladser.

Endvidere er det i finanslovsaftalen fra 2008 aftalt at gennemføre kvalitetsreformsinitiativer vedrørende kvalitetsudvikling og afbureaukratisering, så blandt andre dagstilbud kan bruge mere tid på kerneydelserne. Regeringen har indstiftet en balancepris til virksomheder, som sætter fokus på balancen mellem familie- og arbejdslivet. Formålet med balanceprisen er, at belønne både store og små virksomheder, der gør en særlig indsats for at sikre balance mellem familieliv og arbejdsliv.

MÅL 4: DET KØNSOPDELTE UDDANNELSESVALG OG ARBEJDSMARKED SKAL NEDBRYDES

Regeringen ønsker, at Danmark skal være et førende vækst-, viden- og iværksættersamfund. Traditionsbundne kønsopdelinger på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet hæmmer denne udvikling.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Det kønsopdelte uddannelsesvalg og det kønsopdelte arbejdsmarked er ikke blot en af hovedårsagerne til lønforskellene mellem kvinder og mænd. Kønsopdelingerne forhindrer også, at Danmark som samfund drager det fulde udbytte af kvinders og mænds ressourcer og talenter, de hæmmer innovation og de skaber flaskehalse i nogle sektorer og arbejdsløshed i andre, fordi kvinder og mænd ikke let flyttes fra en branche eller sektor til en anden. Adskillige undersøgelser har vist, at virksomheder med både kvinder og mænd på alle niveauer har langt større sandsynlighed for at være innovative end virksomheder, hvor der er overvægt af det ene køn.

Baggrund

Det kønsopdelte uddannelsesvalg

Unge kvinder og mænd træffer stadig meget kønsstereotype uddannelsesvalg, det gælder både danskere med dansk baggrund og danskere med indvandrerbaggrund.

Kønsopdelingen er ganske massiv, når de to køn skal vælge område eller fag. Det er fx sådan, at 40 % af befolkningen er uddannet inden for fag, hvor det ene køn er dominerende. Kvinder vælger fag inden for omsorg, kontor og humaniora, mens mænd vælger fag inden for håndværk, teknik og IT, og det uanset hvilket uddannelsesniveau, der er tale om. Omkring 25 % af samtlige kvinder, der er uddannet i 1990'erne, er uddannet som sygeplejerske eller som social- og sundhedsassistent/plejer.

De følgende tabeller viser nogle af de uddannelser, hvor forskellen er mest markant.

Danskere med indvandrerbaggrund er nogle gange mønsterbrydere i forhold til at foretage utraditionelle studievalg. Fx udgør mænd generelt kun 6,5 % af de studerende på social og sundhedsassistentuddannelserne, mens mænd med indvandrerbaggrund udgør 12,8 % af alle med indvandrerbaggrund, der vælger den samme uddannelse.

Tabel 5: Tilgang af studerende på social- og sundhedsuddannelser, fordelt på køn og etnisk herkomst, 2001 og 2006

		2001	2006
Grundforløb, social og sundhed			
Dansk herkomst	Mænd	50	189
	Kvinder	783	1700
Udenlandsk herkomst	Mænd	5	44
	Kvinder	81	462
Social- og sundhedshjælper			
Dansk herkomst	Mænd	265	329
	Kvinder	5526	4851
Udenlandsk herkomst	Mænd	67	114
	Kvinder	559	1022
Social- og sundhedsassistent			
Dansk herkomst	Mænd	167	174
	Kvinder	3627	2497
Udenlandsk herkomst	Mænd	25	42
	Kvinder	242	286

Kilde: UNIC-C Statistik & Analyse, Undervisningsministeriet.

Tabel 6: Tilgang af studerende på naturvidenskabelige uddannelser (bachelor-niveau), fordelt på køn og etnisk herkomst, 2001 og 2006

		Naturvidenskab bachelor	
Dansk herkomst	Mænd	1203	1130
	Kvinder	740	789
Udenlandsk herkomst	Mænd	90	104
	Kvinder	55	105

Kilde: UNIC-C Statistik & Analyse, Undervisningsministeriet.

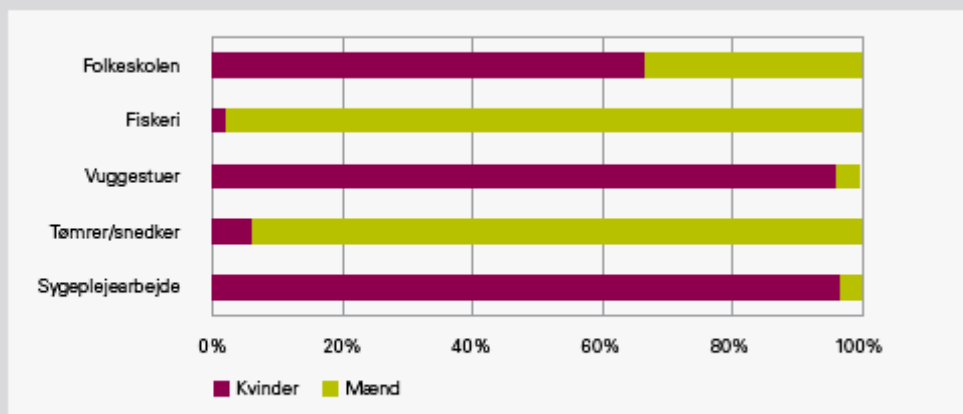
Det kønsopdelte arbejdsmarked

Valg af uddannelse har en direkte konsekvens for den senere placering på arbejdsmarkedet. Derfor er det ikke overraskende, at arbejdsmarkedet er stærkt kønsopdelt både horisontalt på brancher og vertikalt på arbejdsfunktioner.

Kvinder er overrepræsenterede inden for region og kommune, mens mænd er overrepræsenterede inden for staten og den private sektor. Således er ca. 80 % af alle mænd ansat i den private sektor og 40 % af alle kvinder ansat i den regionale/kommunale sektor.

Fordelingen på brancher viser, at mere end 60 % af de erhvervsaktive er beskæftiget inden for brancher, hvor der er mere end 75 % af det ene køn. Kvinder er primært ansat inden for kontor og omsorg, mens mænd er ansat i de mere håndværksprægede brancher. (Kilde: SFI, Det kønsopdelte arbejdsmarked 2006)

Figur 3: Kønsopdeling på enkelte udvalgte brancher 2002



Kilde: Socialforskningsinstituttet: Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning, 06:02, 2006, bilag 2.

Iværksættere

I 2005 var der 3.568 kvinder, der startede egen virksomhed, mens tallet for mænd var 11.688.

Antallet af kvindelige iværksættere er steget med 24 % siden 2001 frem til og med 2005, mens antallet af mandlige iværksættere er steget med 38 % (Erhvervs- og byggestyrelsen: Kvinder kan få succes med egen virksomhed.).

Indikatorer

- Procentandelen af piger med hhv. dansk og indvandrerbaggrund, der vælger naturvidenskabelige uddannelser.
- Procentandelen af drenge med hhv. dansk og indvandrerbaggrund, der vælger social-, sundheds-, pædagog og lærerfag.
- Procentandelen af mænd der kommer i beskæftigelse som pædagoger og social- og sundhedsassistenter.
- Antallet af fag hvor det ene køn er dominerende.
- Procentandelen af kvindelige iværksættere.

Undervisningsministeriet og Videnskabsministeriet er ansvarlige for at måle udviklingen på de respektive uddannelser, Beskæftigelsesministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen på beskæftigelsesområdet, mens Økonomi- og Erhvervsministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i forhold til andelen af hhv. kvindelige og mandlige iværksættere.

Eksempler på initiativer

Beskæftigelsesministeriet udgav i efteråret 2008 en guide til virksomheder om, hvordan de kan arbejde med at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Guiden skal bidrage til, at virksomhed og medarbejdere bliver opmærksomme på kønsopdelinger og problemerne i den forbindelse for virksomheden. Guiden skal inspirere til diskussion og til konkrete forandringer.

I 2008 gennemførte ligestillingsministeren en indsats for at nedbryde traditionelle kønsroller i børnehaver. På baggrund af en analyse af kønsrollemønstrene i udvalgte børnehaver, blev der bl.a. udarbejdet en børnebog og et inspirationsmateriale om kønsroller og ligestilling til børnehavepædagoger. Materialet er sendt til børnehaver i hele landet.

Ligestillingsministeren vil i 2009 ligeledes genudsende www.ligefrem.dk med materiale til både elever, lærere, forældre og vejledere i folkeskolens ældste klasser om, hvordan de kan medvirke til at give eleverne et bredere spektrum af valgmuligheder efter folkeskolen og dermed være med til at nedbryde det kønsopdelte uddannelsesvalg.

Økonomi- og Erhvervsministeriet offentliggjorde i 2008 en analyse om kvindelige iværksættere. Som opfølgning på publikationen indsamledes anbefalinger og input fra kvindelige iværksættere, erhvervsorganisationer, kvindenetværk m.fl. med henblik på at identificere konkrete initiativer, som kan øge antallet af især kvindelige vækstiværksættere. Ministeriet har i 2009 afsat midler til en række initiativer, som retter sig mod kvindelige iværksættere. Initiativerne vedrører netværk og mentorordninger, rollemodeller, en særlig website på *www.startvaekst.dk*, statistik og analyser.

Integrationsministeriet og Økonomi- og Erhvervsministeriet arbejder for at forbedre vilkårene for iværksættere med anden etnisk baggrund end dansk med et særligt fokus på kvinder.

Undervisningsministeriet har oprettet et korps af rollemodeller for at fremme bl.a. et ikke-kønsspecifikt uddannelses- og erhvervsvalg.

Alle undervisere og vejledere under Undervisningsministeriet skal have viden om, hvordan de modvirker kønsopdelte uddannelsesvalg. Undervisningsministeriet har ligeledes kønsmainstreamet puljemidlerne til »Pionerkampagnen«, hvor der sættes fokus på innovation og iværksætteri i undervisningen. Fremadrettet arbejder ministeriet med, hvordan en kommende talentstøtteordning for unge iværksættere kan kønsmainstreames.

Forsvarsministeriet arbejder for at få flere kvinder i forsvaret gennem rekruttering og fastholdelse samt netværksdannelse blandt kvinder i forsvaret. Fx har Forsvarets Værnepligt og Rekruttering oprettet en særlig hjemmeside for kvinder, ligesom der gennemføres »inspirationsdage for kvinder«, hvor det er muligt at høre om uddannelses- og jobmuligheder samt andre kvinders erfaringer fra forsvaret. Derudover arbejder Forsvaret aktivt imod kønskrænkende adfærd, de fysiske krav er kønsdifferentierede, ligesom Forsvarets kompetence- og bedømmelsessystem er kønsmainstreamet.

Kirkeministeriet arbejder systematisk på at tiltrække begge køn til Folkekirken og sikre en balanceret kønsfordeling blandt præster og provster.

Fødevarerministeriet arbejder på at øge andelen af kvinder på landbrugs- og fiskeriområdet for at fremme innovationskraften og sikre liv på landet.

MÅL 5: DER SKAL FLERE KVINDER I TOPLEDELSE I BÅDE DET PRIVATE OG DET OFFENTLIGE

Virksomhederne fortjener den bedste ledelse, og derfor skal de bruge de dygtige og ambitiøse kvinder, der i dag er en »ubrugt talentbank«. Virksomhederne mister både indtjening og udvikling, hvis de kun trækker på halvdelen af talentmassen. Derfor er det regeringens mål, at der skal flere kvinder i topledelse i både det private erhvervsliv og den offentlige sektor.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

De kvindelige topledere i børsnoterede selskaber udgør 5,4 %, mens procentdelen er 18,9 % i aktieselskaberne. Kvinder i staten udgør 20 % af toplederne.

Samfundet er bedst tjent med at bruge alle ressourcer – også dem, som veluddannede og højt kvalificerede kvinder besidder, ellers udnytter vi ikke det fulde talentpotentiale. Derfor skal der flere kvinder i ledelse.

At det kan betale sig, viser professor Nina Smiths undersøgelse »Guld værd for bundlinjen« (Minister for ligestilling 2005.). De virksomheder, der har både kvinder og mænd i ledelsen, klarer sig bedre, end de virksomheder, der kun har mænd i ledelsen.

En undersøgelse fra Danmarks Jurist- og Økonomforbund DJØF (Køn og Karriere 2008) viser, at der blandt DJØF'ere er lige høje ambitioner om ledelse blandt mænd og kvinder. Mere end 2/3 af både kvinder og mænd vil gerne være ledere.

Baggrund

Topledelse – det offentlig

I 2007 udgjorde kvinderne 20 % af toplederne i staten, i kommunerne udgør de 22 %.

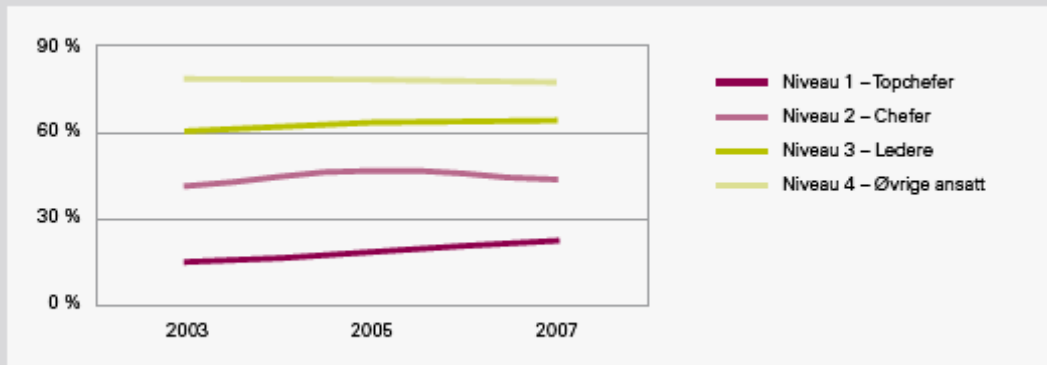
Som det fremgår af tabellerne nedenfor er der siden 2003 sket en mindre stigning i antallet af topchefer både i kommuner og staten. Stigningen er mest markant i kommunerne. Her er andelen af kvinder på toplederposterne i perioden steget fra 15 % til 22 %.

Tabel 7: Offentlig topledelse fordelt på køn, andele i procent

		2003		2005		2007	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Staten	Niveau 1 - Topchefer	18	82	20	80	20	80
	Niveau 2 - Chefer	21	79	21	79	23	77
	Niveau 3 - Ledere	28	72	36	64	40	60
	Niveau 4 - Øvrige ansatte uden ledelsesansvar	46	54	46	54	54	46
Kommuner							
	Niveau 1 - Topchefer	15	85	18	82	22	78
	Niveau 2 - Chefer	41	59	46	54	43	57
	Niveau 3 - Ledere	60	40	63	37	64	36
	Niveau 4 - Øvrige ansatte uden ledelsesansvar	78	22	78	22	77	23

Kilde: Ligestillingsredegørelserne 2003, 2005 og 2007.

Figur 4: Kvindeandel blandt ansatte i kommuner, fordelt på stilling, 2003 til 2007

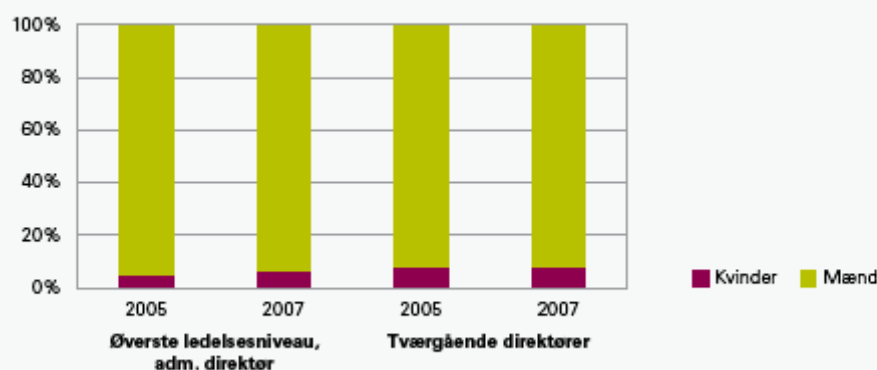


Kilde: Ligestillingsredegørelserne 2003, 2005 og 2007.

Topledelse – det private

I 2007 udgjorde kvinder 5,4 % af toplederne (øverste ledelsesniveau, adm. direktører) i det private og 6,8 % af de tværgående direktører (Niveauet lige under topledere.). I 2005 var andelen på henholdsvis 4,4 % for toplederne og 7,1 % for de tværgående direktører. For toplederne betyder det en stigning i kvindeandelen på 22 % fra 2005 til 2007. I 2005 var der 192 kvinder ud af i alt 4350 topledere. I 2007 var antallet af kvinder steget til 228 ud af i alt 4231 topledere.

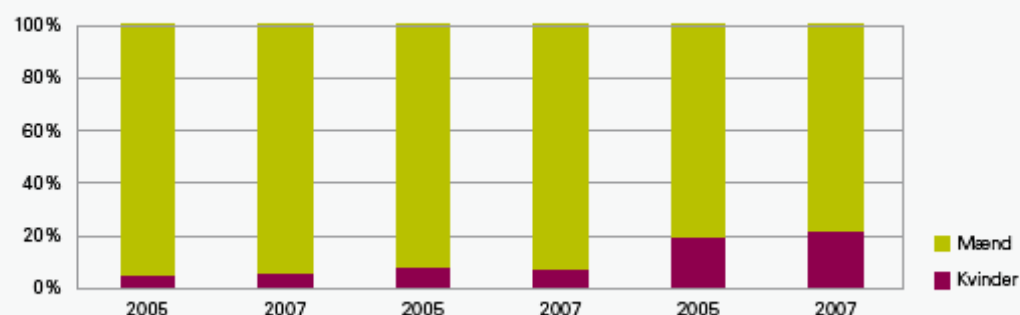
Figur 5: Topledere i det private fordelt på køn, 2005 og 2007



Kilde: Danmarks Statistik, særkørsel for Ligestillingsafdelingen.

I 2005 udgjorde kvinder 15,8 % af mellemliderne på øverste niveau, i 2007 var dette tal på 14,9 %. På mellemste lederniveau er andelen steget fra 18,5 % til 20,9 % og på det laveste mellemliderniveau er kvindeandelen steget fra 19,7 % til 22,2 %.

Figur 6: Mellemlidere i det private fordelt på køn, 2005 og 2007



Indikatorer

- Antal kvinder og mænd i topledelse og som tværgående direktører i det private erhvervsliv.
- Antal kvinder og mænd i topledelse og på niveauet lige under i det offentlige.
- Antallet af offentlige og private virksomheder, der har tilsluttet sig Charter for flere kvinder i ledelse.

Ligestillingsafdelingen er ansvarlig for at følge udviklingen i antallet af kvinder i ledelse og topledelse i det private erhvervsliv. Personalestyrelsen er ansvarlig for at følge udviklingen i antallet af kvinder i ledelse i staten. Kommunerne, regionerne og de kommunale og regionale organisationer følger udviklingen i antallet af kvinder i ledelse på hhv. kommunalt og regionalt niveau.

Eksempler på initiativer

Ligestillingsministeren har taget initiativ til et Charter for flere kvinder i ledelse, der blev lanceret i marts 2008. Målet er, at 100 virksomheder har underskrevet charteret i 2010. Charteret forpligter de underskrivende virksomheder til at sætte en række konkrete mål for, hvordan de vil få flere kvinder i egen ledelse. Mere end 60 virksomheder og organisationer har allerede skrevet under. Der er oprettet et netværk for de offentlige og private virksomheder, der har tiltrådt charteret, ligesom der

er udviklet et idékatalog med eksempler på, hvad virksomheder kan gøre for at få flere kvinder i ledelse.

I 2007-2008 gennemførte Personalestyrelsen og Ligestillingsafdelingen en mentorordning for at tilskynde flere kvinder til at blive ledere i staten og den private sektor.

Sammen med DI oprettede ligestillingsministeren i 2007 et ambassadørkorps for kvinder i ledelse med ti topchefer fra både det offentlige og det private som ligestillingsambassadører.

MÅL 6: BEDRE KØNSBALANCE I BØRSNOTEREDE SELSKABERS BESTYRELSER

Regeringen mener, at en øget mangfoldighed i bestyrelserne skaber værditilvækst i selskaberne. En bedre kønsfordeling i bestyrelserne vil være en bedre udnyttelse af talentmassen og dermed til gavn for dansk erhvervsliv.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

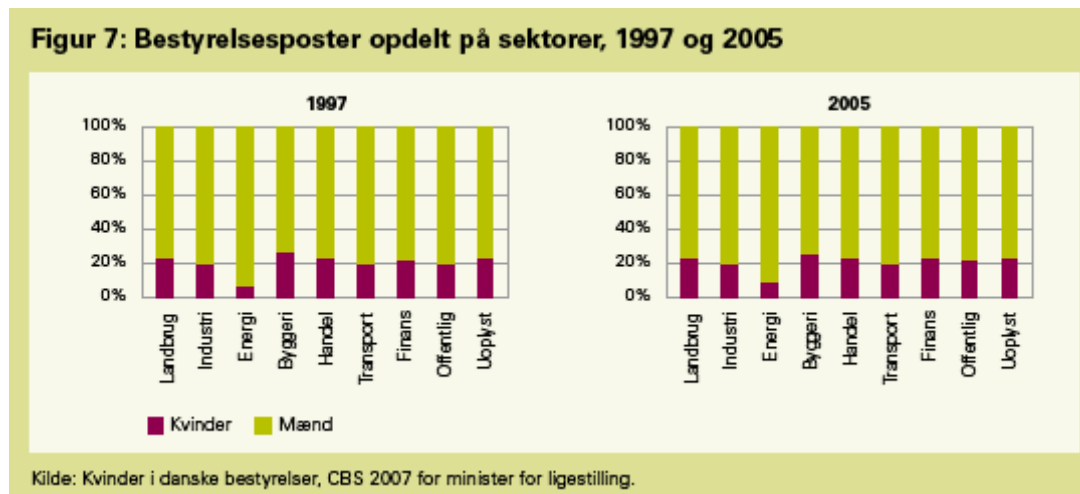
Kvinderepræsentationen i børsnoterede selskaber er 9,18 %. Regeringen finder det problematisk, at kvinderepræsentationen i de børsnoterede selskabers bestyrelser er så lav, når kvinder i andre sammenhænge udgør en væsentlig og kvalificeret andel af samfundets ressourcer og arbejdskapacitet.

Derfor bad økonomi- og erhvervsministeren i marts 2008 Komitéen for god Selskabsledelse om at komme med forslag til, hvordan man kan fremme, at bestyrelsen i børsnoterede selskaber får en bredere kønsmæssig sammensætning, mens der fortsat tages højde for kvalifikationskravene.

Baggrund

Bestyrelsesposter i børsnoterede bestyrelser

Ultimo november 2008 var kvinderepræsentationen i børsnoterede selskaber 9,18 %. Dette tal omfatter såvel generalforsamlingsvalgte som medarbejdervalgte kvinder (Økonomi- og Erhvervsministeriet 2008.).



Komitéen for god Selskabsledelse har drøftet problemstillingen med relevante netværk for kvinder og ledelse, og har derudover undersøgt andre EU- og EØS-landes tilgang til problemstillingen. På baggrund heraf har komitéen udarbejdet en ny anbefaling, hvorefter der skal tages højde for mangfoldighed, herunder køn, ved bestyrelsernes sammensætning. Oplysninger om selskabernes bestyrelsessammensætning indgår i årsrapporterne.

Det er komitéens vurdering, at fokus på køn og mangfoldighed i bestyrelsessammensætningen er

med til at skabe værditilvækst for den enkelte virksomhed.

Indikatorer

- Antal kvinder og mænd i bestyrelser i børsnoterede selskaber.

Økonomi- og Erhvervsministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i antallet af kvinder og mænd i børsnoterede selskaber. Målingerne skal foretages både på de medarbejdervalgte og de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Eksempler på initiativer

Økonomi- og Erhvervsministeriet følger, hvordan anbefalingen om mangfoldighed fra Komitéen for god Selskabsledelse følges af selskaberne.

Økonomi- og Erhvervsministeriet vil med passende interval offentliggøre statistiske oplysninger trukket på basis af registreringer i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Minister for ligestilling præsenterede i marts 2008 et Charter for flere kvinder i ledelse. Det forventes at medføre flere kvinder i ledelse, hvilket vil betyde, at flere kvinder med den relevante erfaring får bestyrelsesposter.

KVINFO (KVINFO er et landsdækkende informations- dokumentations- og kulturcenter om kvinde- og kønsforskningen. Kulturministeriet støtter KVINFO med driftsmidler.) driver en ekspertdatabase, der har til formål at styrke kvinders offentlighedsprofil og at synliggøre kvinders viden, erfaring og ekspertise. Ekspertdatabase indeholder profiler på kvinder i forskning, erhvervsliv, forvaltning, kultur og politik og indeholder mere end 1100 eksperter. Databasen udvides løbende.

MÅL 7: FLERE DRENGE MED INDVANDRETBAGGRUND SKAL GENNEMFØRE EN UNGDOMSUDDANNELSE

Regeringens vision på uddannelsesområdet er, at Danmark skal have verdens bedste folkeskole, hvor alle børn bliver fagligt dygtige, har det godt og bliver rustet til at begå sig i Danmark og i verden. Uddannelse er en hjørnesten i det danske samfund og derfor skal alle unge og særligt drenge med både dansk og indvandrerbaggrund, også gennemføre en ungdomsuddannelse efter folkeskolen. Drenge med indvandrerbaggrund har en markant lavere gennemførselsgrad end pigerne.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Regeringens nuværende mål er, at 95 % af en ungdomsårgang gennemfører en ungdomsuddannelse i 2015.

Her er det vigtigt at støtte særligt drenge med indvandrerbaggrund, som har en markant lavere gennemførselsgrad end pigerne, i at få en ungdomsuddannelse. Dermed kan de få et arbejde, blive selvforsørgende og opnå samme uddannelsesniveau som pigerne.

Baggrund

I dag er der større frafald af drenge end piger på ungdomsuddannelserne, og drenge med indvandrerbaggrund falder fra i særlig grad.

Tabel 8:
Fuldførelsesprocent fordelt på uddannelse og køn 2001 og 2006

	2001		2006	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Gymnasiale udd.	80	83	81	85
Erhvervsfaglige udd.	54	61	49	53
Korte videregående udd.	67	70	73	75
Mellemlange videregående udd.	72	79	73	79
Lange videregående udd.	77	80	79	80
Total	67	70	66	69

Kilde: UNIC-C Statistik & Analyse, Undervisningsministeriet.

Som det fremgår af tabel 9 har

mænd tilsyneladende vanskeligere ved at fuldføre en påbegyndt uddannelse end kvinder. Således har mænd en lavere fuldførelsesprocent på alle de viste uddannelseskategorier.

I 2001 var den samlede fuldførelsesprocent for mænd på 67 %, mens den for kvinder var på 70 %. I 2006 var den samlede fuldførelsesprocent for mænd 66 % og for kvinder 69 %.

Frafald blandt danskere med indvandrerbaggrund

Unge mænd med indvandrerbaggrund har større problemer med at gennemføre den uddannelse, de er startet på, end unge kvinder med indvandrerbaggrund. Især på de erhvervsfaglige uddannelser har mændene store problemer. Her er det kun 29 % af de, der er startet på uddannelsen, der rent faktisk gennemfører.

Tabel 9: Fuldførelsesprocent for danskere med anden etnisk herkomst, fordelt på køn 2001 og 2006

	2001		2006	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Gymnasiale udd.	67	72	70	74
Erhvervsfaglige udd.	33	53	29	49
Korte videregående udd.	53	63	56	65
Mellemlange videregående udd.	64	72	65	73
Lange videregående udd.	74	77	77	77
Total	52	64	53	65

Kilde: UNIC-C Statistik & Analyse, Undervisningsministeriet.

Der er en væsentlig udfordring i, at en meget høj andel mandlige indvandrere og efterkommere mellem 25-29 år kun har en grundskoleuddannelse. For efterkommerne er det hele 47 %, der kun har en grundskoleuddannelse (se tabel 11).

Tabel 10: Andelen af 25-29-årige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande samt danskere fordelt på højeste fuldførte uddannelse og køn, pr. 1. januar 2003 og 2007

	Indvandrere		Efterkommere		Danskere	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
2003						
Grundskole	39 %	38 %	45 %	36 %	21 %	17 %
Gymnasial uddannelse	13 %	15 %	18 %	20 %	15 %	19 %
Erhvervsfaglig uddannelse	17 %	16 %	18 %	24 %	40 %	32 %
Videregående uddannelse	8 %	8 %	14 %	15 %	23 %	31 %
Uoplyst/ingen dansk uddannelse ¹	23 %	23 %	5 %	5 %	1 %	0 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Antal	11.408	14.234	1.768	1.666	165.359	159.580
2007						
Grundskole	34 %	30 %	47 %	30 %	21 %	16 %
Gymnasial uddannelse	11 %	13 %	16 %	18 %	15 %	17 %
Erhvervsfaglig uddannelse	12 %	13 %	19 %	25 %	38 %	29 %
Videregående uddannelse	10 %	10 %	15 %	24 %	25 %	37 %
Uoplyst/ingen dansk uddannelse ¹	33 % ²	35 % ²	4 %	3 %	1 %	1 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Antal	11.306	14.065	2.557	2.490	141.200	136.977

Kilde: Integrationsministeriets Udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd4, Udd22i samt Danmarks Statistikbank HFU1.

¹ Personer i denne kategori kan have en udenlandsk medbragt uddannelse.

² To ud af tre af disse personer har kun opholdt sig i DK i mindre end tre år.

Indikatorer

- Fuldførelsesprocent opgjort på drenge og piger.
- Fuldførelsesprocenten blandt 25-29 årige drenge og piger med indvandrerbaggrund med oprindelse i ikke-vestlige lande.

Undervisningsministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i forhold til det overordnede mål, mens Integrationsministeriet er ansvarlig for en række af de initiativer, der handler om uddannelsesniveaue og begrænsningen af frafald blandt drenge og piger med indvandrerbaggrund.

Eksempler på initiativer

Som led i regeringens handlingsplan Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder til alle 2006-2009 er der taget en lang række initiativer for at imødekomme udfordringerne og nå målet om, at langt flere unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse, særligt unge med indvandrerbaggrund.

Integrationsministeriets »Brug for alle unge«-indsats har oprettet et team af forælderrollemodeller med indvandrerbaggrund, som har børn, der har klaret sig godt i uddannelsessystemet. Derudover er ministeriet ved at iværksætte lokale rollemodelkorps rundt om i landet. »Brug for alle unge« understøtter desuden etableringen af lektiehjælpsordninger, herunder ordninger der i særlig grad forsøger at få fat i drenge.

Som en del af »Brug for alle unge« indsatsen har Integrationsministeriet udvidet kontaktlæreruddannelsen med et fokus på kønsaspekter, som kan have betydning for gennemførelsen af en erhvervsuddannelse.

Undervisningsministeriet har fået gennemført et forskningsprojekt om, hvorfor drenge med

indvandrerbaggrund klarer sig dårligt i skolen.

Integrationsministeriet og Undervisningsministeriet indgår i et tæt samarbejde under projektet »Fastholdelseskarakavanen«, som er en del af »Brug for alle unge«-indsatsen. Her er fokus på en opsøgende dialog om fastholdelse af unge med indvandrerbaggrund – navnlig drenge – sammen med udvalgte erhvervsskoler. Fastholdelseskarakavanens formål er blandt andet at hjælpe erhvervsskolerne med at indfri regeringens 95 procents målsætning om, at motivere unge til at vælge og gennemføre en erhvervsuddannelse og at styrke deres forudsætninger og muligheder for at gennemføre. Fastholdelseskarakavanen arrangerede i november 2008 et arbejdsseminar om udfordringen med at få flere drenge specielt med indvandrerbaggrund til at gennemføre en erhvervsuddannelse. Formålet var at opstille konkrete anbefalinger til, hvorledes et helhedsorienteret erhvervsuddannelsesstilbud til disse drenge kan tilrettelægges.

I forbindelse med satspuljeaftalen for 2008 er der afsat i alt 32 mio. kr. i perioden 2008 – 2011 under initiativet Lige Muligheder til en Tosprogs Task Force. Formålet med task forcen er at styrke tosprogede elevers faglighed således, at de forlader grundskolen med tilstrækkelige faglige færdigheder til, at de kan gennemføre en ungdomsuddannelse.

Sammen med KL gennemfører Undervisningsministeriet ligeledes projektet Ungdomsuddannelse til alle, og sammen med Danske Erhvervsskoler gennemfører Undervisningsministeriet Den nationale praktikpladskampagne. Endelig har Undervisningsministeriet også sammen med RUC et projekt under EU's socialfond om Køn, etnicitet – og vejledning.

KVINFO har lanceret websitet Nye Mænd i Danmark om 30 velfungerende og aktive mænd med indvandrerbaggrund og deres liv i Danmark.

MÅL 8: FLERE KVINDER MED INDVANDRERBAGGRUND SKAL I ARBEJDE

Regeringens mål er at øge udbuddet af arbejdskraft i Danmark med mindst 25.000 personer frem til 2015 (»Mod nye mål – Danmark 2015«, august 2007.). Målet fokuserer udelukkende på personer fra ikke-vestlige lande. Det kræver en særlig indsats at få flere kvinder med indvandrerbaggrund og med oprindelse i ikke-vestlige lande i arbejde.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og mænd med indvandrerbaggrund er markant lavere end for danskere – det gælder i særlig grad for kvinder med oprindelse i ikke-vestlige lande. En øget beskæftigelsesfrekvens hos kvinder med indvandrerbaggrund vil medføre højere grad af økonomisk ligestilling for kvinderne og give børnene gode rollemodeller.

Baggrund

Mænd har generelt en højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder. Denne forskel gælder også for danskere med indvandrerbaggrund. Blandt efterkommere er der dog kun en meget lille forskel på kvinder og mænd. Døtre af indvandrere er således mønsterbrydere i langt højere grad end sønnerne.

Tabel 11: Beskæftigelsesfrekvensen blandt 16-64-årige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande samt danskere fordelt på køn, pr. 1. januar 2007, efter område (nye kom.), herkomst, alder og køn

	Mænd	Kvinder
Indvandrere	61	46
Efterkommere	66	64
Danskere	81	76

Kilde: Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd6.

Indikatorer

- Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og mænd med indvandrerbaggrund fra ikke vestlige lande sammenlignet med den samlede befolkning.

Beskæftigelsesministeriet og Integrationsministeriet er ansvarlige for at måle udviklingen på ovenstående indikatorer og for initiativer for at fremme beskæftigelsen blandt kvinder og mænd med indvandrerbaggrund.

Eksempler på initiativer

Ligestillingsafdelingen er ansvarlig for en række initiativer, der sigter mod at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd med indvandrerbaggrund for derigennem at motivere særligt flere kvinder med indvandrerbaggrund til at søge arbejde. For eksempel en rettighedskampagne og et debatmateriale rettet mod sprogcentrene. Målet med rettighedskampagnen og debatmaterialet er at give kvinderne viden og indsigt i deres rettigheder i relation til arbejdsliv og familieliv, økonomi og sundhed for at de kan agere i forhold til de barrierer, de møder i deres dagligdag. Derudover skal kvinderne bibringes viden om ligestilling og om ligestilling som en grundlæggende værdi i det danske samfund.

Integrationsministeriet er ansvarlig for en lang række integrationsinitiativer, som samtidig er med til at fremme ligestilling på arbejdsmarkedet. Efter aftale med satspuljepartierne har regeringen således afsat 55,6 mio. kr. til Kvindeprogrammet i perioden 2007-2011. Programmet omfatter 11 initiativer, der skal styrke kvinder med indvandrerbaggrunds muligheder for at komme i arbejde, få en uddannelse og deltage i idræts- og foreningslivet. Samtidig skal initiativerne give kvinderne bedre muligheder for at fremme deres børns integration og udvikling i bred forstand. Et fællestæk for initiativerne er, at de bygger videre på de ressourcer, kvinderne allerede har, og på forskellig vis forbedrer kvindernes muligheder for at være aktive medborgere i det danske samfund. Det gælder for eksempel initiativet Projekt Bydelsmødre, der på få år er blevet en stor succes i Berlin og nu bliver udbredt i Danmark. Som led i Projekt Bydelsmødre får ledige mødre med indvandrerbaggrund fra udsatte boligområder mulighed for at gennemgå et intensivt kursus og blive bydelsmødre. Bydelsmødrene opsøger herefter andre mødre i bydelen og giver råd om, hvordan mødre kan styrke deres børns udvikling og integration i bred forstand.

Som led i satspuljeaftalen har der endvidere siden 2003 været afsat satspuljemidler til forsøgs- og udviklingsprojekter til styrkelse af den beskæftigelsesfremmende indsats overfor kvinder med indvandrerbaggrund, herunder familiesammenførte. Formålet med puljen er at bidrage til, at den positive udvikling i retning af øget arbejdsmarkedsdeltagelse blandt flygtninge- og indvandrerkvinder styrkes. En evaluering af ordningen fra 2006 har vist, at de støttede projekter i 2004 og 2005 i meget høj grad – og på meget væsentlige områder – har skabt ny viden om målgruppen, ligesom der er udviklet nye spændende og effektfulde redskaber/metoder. Der er afsat

midler til puljen frem til 2010.

Integrationsministeriet og Kulturministeriet har støttet KVINFO's mentorordning, der matcher flygtninge- og indvandrerkvinder med kvinder, som er aktive på det danske arbejdsmarked. Mentorordningen har vundet flere priser for sine gode resultater. Ligeledes driver KVINFO websitet »Den usynlige succes«, der sætter fokus på integration og hvor 29 kvinder med indvandrerbaggrund fortæller om deres liv i Danmark.

MÅL 9: FLERE KVINDER MED INDVANDRERBAGGRUND SKAL VÆRE AKTIVE I FORENINGER OG ORGANISATIONER

Ligestilling mellem kønnene og integration af både kvinder og mænd i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed er centralt for både dansk økonomi, for sammenhængskraften i det danske samfund og for det enkelte menneskes frie og lige muligheder. Derfor er det regeringens mål, at flere kvinder med indvandrerbaggrund deltager i foreninger og organisationer.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Flere kvinder skal deltage i foreninger og organisationer for at sikre dem adgang til det potentiale, der ligger i foreninger og organisationers opbygning af menneskelige relationer og demokratisk dannelse. Deltagelse i foreninger og organisationer skal være med til at bane vejen for, at alle kvinder og mænd har mulighed for at benytte sig af deres rettigheder som borgere til at fremme indflydelse, sundhed og den generelle ligestilling i samfundet.

Baggrund

Der er markante forskelle på kvinder og mænd med indvandrerbaggrunds deltagelse i foreninger. Det gælder både deres deltagelse i nationale og etniske minoritetsforeninger og for deres deltagelse i for eksempel danske idræts- og sportsforeninger. I forhold til sportsdeltagelse er mellem 30 og 38 % af mændene medlemmer af en idrætsforening, mens kun 6 til 12 % af kvinderne er medlem af en sådan. Drengene med indvandrerbaggrund er i lige så høj grad som danske drenge aktive i en idrætsforening. Derimod er der store forskelle på hvor meget piger med indvandrerbaggrund og danske piger deltager i idrætsforeninger (»Køn, etnicitet og barriere for integration – fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv«. Karen Margrethe Dahl/ Vibeke Jacobsen. SFI 05:01).

Kønsroller og familiemæssige forhold er elementer, der kan have indflydelse på, om kvinder med indvandrerbaggrund deltager i aktiviteter, der foregår i frivilligt regi, og som skal overvejes, når tilbud tilrettelægges (»Veje til integration. Muligheder i frivilligt socialt arbejde«. Gunvor Christensen, SFI 2006).

Indikatorer

- Andelen af unge kvinder med indvandrerbaggrund, der deltager i foreninger og organisationer. Integrationsministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i denne indikator.

Eksempler på initiativer

Integrationsministeriet har en række puljer, der bl.a. understøtter kvinder med indvandrerbaggrunds deltagelse i foreningsliv, politik mv. Målet er at øge andelen af kvinder med indvandrerbaggrund i forhold til foreninger, organisationer, politisk deltagelse mv. Der vil fremover blive målt på projekternes effekt på kvindernes deltagelse i det frivillige foreningsliv i puljen »Flere kvinder i foreningslivet«, som er en del af Kvindeprogrammet. Endvidere vil der blive foretaget en ekstern evaluering af puljen »Styrket indsats overfor kvinder og familier med etnisk minoritetsbaggrund«,

som bl.a. har støttet projekter vedr. kvinders deltagelse. Der vil i den forbindelse blive målt på effekten af projekterne i forhold til deltagelse, såfremt det er muligt.

Gennem Kvindeprogrammet støttes en række projekter med det formål at øge indvandrerkvinders foreningsdeltagelse. Kvinderådet har for eksempel fået støtte til at informere og rådgive indvandrerkvinder om foreningslivet, herunder etablere venskabsforeninger mellem Kvinderådets egne medlemsforeninger og etniske minoritetsforeninger for kvinder. Derudover er etableret forsøg med at foreningsguider målrettet indvandrerkvinder i Københavns Kommune og i Frederiksberg Kommune med det formål at informere om foreningsliv og det lokale foreningsliv i kommunen.

Integrationsministeriet gennemfører i foråret 2009 to undersøgelser omkring nyankomne flygtninge og familiesammenførte samt unge danskere med indvandrerbaggrund, hvor bl.a. deres deltagelse i foreninger og organisationer vil indgå.

Kulturministeriet støtter det frivillige idrætsliv, som er med til at fremme lige muligheder for alle. I idrætsorganisationerne DIF og DGI findes en række initiativer der skal styrke integration af kvinder med indvandrerbaggrund. DGI-foreningen She Zone er en kvindeidrætsforening i København, hvor 90 % af medlemmerne har indvandrerbaggrund. Der gives også støtte til en række gymnastik- og motionsprojekter gennem idrætsforeninger rundt om i landet med særlig fokus på kvinder og piger med indvandrerbaggrund. Mange af disse projekter sker i samarbejde med sundhedsplejersker, integrationsråd og beboerrådgivere. DIF's projekt Get2sport, har etableret idrætstilbud, som særligt retter sig mod piger med indvandrerbaggrund.

Ligestillingsafdelingen vil på baggrund af en kortlægning af barrierer for integration og ligestilling, som finder sted i 2009, kunne iværksætte initiativer, der kan fremme kvinders aktive deltagelse i samfundet – herunder i organisationer og foreninger.

Foreningen Nydansker har for Ligestillingsafdelingen gennemført projekt »Mentorfamilier«, hvis formål var at udvikle et koncept for en bredere tilgang for familier med indvandrerbaggrund til det danske foreningsliv og bidrage til forståelse af, hvordan kulturelle og kønsrelaterede barrierer kan løses. Projektet viste, at især kvinder og piger havde gavn af familierelaterede aktiviteter, fordi de giver dem en adgang til at komme ud af hjemmene. Målet om øget foreningsdeltagelse blev ikke fuldt ud opfyldt, men det gjorde til gengæld ønsket hos de deltagende kvinder om at danne egne familieforeninger, som indirekte kan være vejen ind i forenings-Danmark. Familiekonceptet vil i 2009 blive videreført i regi af 3 -5 frivilligcentre for yderligere at understrege civilsamfundets betydning for integration og ligestilling af kvinder med indvandrerbaggrund.

MÅL 10: LIGESTILLING SKAL VÆRE EN INTEGRERET DEL AF DANSK UDVIKLINGSPOLITIK

Kvinder og ligestilling er et prioriteret område og et tværgående hensyn i dansk udviklingspolitik, fordi ligestilling styrker udviklingsarbejdet og bidrager til at fremme vækst og velfærd. Det er regeringens mål at ligestilling fremmes gennem den danske udviklingspolitik.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Ligestilling er et mål i sig selv – også i de fattige lande. Men det er også et middel til at nå MDG (Millennium Development Goals) 2015-Målene. Bistanden bliver mere effektiv, hvis ligestilling tænkes ind fra start. Egentlig er det meget enkelt: Det er ikke muligt at nå 2015-Målene, hvis man på forhånd i realiteten udelukker op til halvdelen af befolkningen baseret på køn.

Ligestilling og kvinders rettigheder skal bl.a. fremmes via arbejde i multilaterale fora og via dansk udviklingsbistand. Et af midlerne til at systematisere indsatsen er udnævnelse af gender focal points på alle danske ambassader, ligesom alle ambassader årligt skal rapportere om deres kønsmainstreamingindsats og særlige indsatser for at fremme ligestilling.

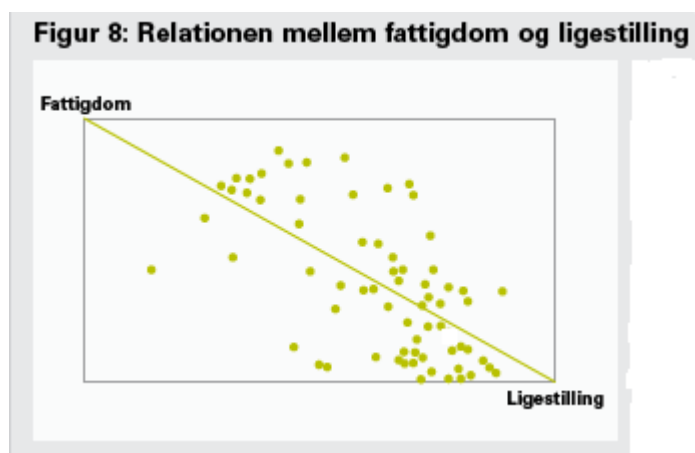
Baggrund

Kvinder og ligestilling har været et af de tværgående hensyn i dansk udviklingsbistand i en årrække. Området er blevet oplevet opprioriteret de seneste år. Ikke kun i ord, strategier og planer, også i penge og handling, og arbejdet med ligestilling er blevet systematiseret og synliggjort yderligere.

Af verdens fattige er størstedelen piger og kvinder og ud af de skønsmæssigt 960 millioner voksne, der ikke kan læse, er 2/3 kvinder. Selv om flere piger kommer i skole i Afrika syd for Sahara, er der fortsat i denne region et stort antal piger, som enten ikke begynder i skole eller som forlader skolen for tidligt.

I 2009 er der afsat i alt 15,2 mia. kr. til udviklingsbistanden, svarende til en bistandsprocent på 0,82. Det betyder ca. 650 mio. kr. mere til fordel for verdens fattigste sammenlignet med 2008. Regeringen har fordoblet bistanden til fremme af ligestilling og kvinders rettigheder og muligheder i Afrika fra 200 mio. kr. i 2008 til 400 mio. kr. i 2010.

Udenrigsministeriet har systematiseret kønsmainstreamingindsatsen yderligere i forbindelse med programmer og projekter. Blandt andet er der i 2008 blevet udarbejdet »gender equality rolling plans« for 99 % af alle konceptnoter for programmer forelagt programkomiteen.



På makro-niveau er det vanskeligt at se sammenhængen mellem landenes økonomiske vækst og ligestilling, men som det fremgår af punktdiagrammet, synes der at være en sammenhæng mellem ligestilling og fattigdom. (Verdensbanken 2007)

Indikatorer

- Fastholdelsen af, at der er udpeget gender focal point på alle ambassader og i alle relevante kontorer i hjemmetjenesten.
- Antallet af konceptnoter for programmer forelagt programkomiteen, der er vedlagt en gender equality rolling plan, der beskriver udfordringer og muligheder samt sætter mål for indarbejdelse af ligestilling i programmet.
- Antallet af ambassader der rapporterer årligt på mainstreaming og særlige indsatser.
- Antallet af fakkeltilsagn om at gøre noget ekstra for kvinder og ligestilling.
- Bevilget bistand til fremme af ligestilling og kvinders rettigheder (årlige finanslove).

Eksempler på aktiviteter

I 2006 besluttede regeringen at oprette en særlig projektgruppe i Danida, for at sikre at kvinder og ligestilling, som tværgående hensyn i udviklingsbistanden, ikke blot er ord, men også handling. Gruppen er oprettet under navnet »Team Gender«. Der skal endvidere gennemføres en egentlig ligestillingsanalyse forud for alle større danske programindsatser og nye landestrategier for at kortlægge, hvordan de danskstøttede aktiviteter påvirker og bidrager til ligestilling.

Samtlige ansatte i Udenrigsministeriet og på ambassaderne, der arbejder med udviklingsbistand,

skal på et obligatorisk e-learningkursus om ligestilling. Noget sådant er tidligere kun gennemført om korruption. Tidligere har det været vanskeligt at synliggøre og dokumentere arbejdet med ligestilling, og derfor kommer der mere konkrete mål og indikatorer på området i den løbende mål- og resultatstyring.

Udviklingsministeren har i marts 2008 taget initiativ til og siden ledet en international fakkelkampagne rettet mod at skabe større politisk og finansiel opbakning til implementering af FN's 3. 2015-mål om kvinder og ligestilling. Mere end 100 aktører har i 2008 givet tilsagn om at gøre noget ekstra for kvinder og ligestilling. Et vigtigt element heri er at overdrage fakler til repræsentanter for regeringer, den private sektor, internationale organisationer og civilsamfundet, der var parate til at give tilsagn om at gøre noget ekstra for kvinder og ligestilling.

Danmark vil fortsat være i front for at fremme gennemførelsen af FN's Sikkerhedsresolution 1325 om kvinder fred og sikkerhed. Den danske handlingsplan til gennemførelse af resolution 1325 er blevet revideret og vil blive offentliggjort i 2009. Planen fokuserer bl.a. på øget deltagelse af kvinder – på alle niveauer – i konfliktforebyggelse og fredsprocesser. Forsvaret implementerer FN Resolution 1325 om »Kvinder, fred og sikkerhed« i de internationale operationer ved fx: At Forsvaret udarbejder en policy for 1325-perspektivet i forsvarets internationale operationer, at Forsvaret i sin udpegning og beordring af personel til international tjeneste så vidt muligt sammensætter enhederne i et givent dansk kontingent under hensyntagen til 1325-perspektivet, og at kompetencerne om kulturelle forhold i internationale operationer, herunder »Kvinder, fred og sikkerhed«, samles ved Forsvarsakademiet.

MÅL 11: INGEN KVINDER OG MÆND HANDLES TIL DANMARK

Handel med mennesker udgør på verdensplan en af de mest lukrative former (Steve Harley, Europol, Referat fra oplæg i EU-kommissionens Ekspertgruppe vedrørende handel med mennesker, maj 2004) for kriminalitet, og ofre for menneskehandel udsættes for helt urimelige vilkår. I Danmark er ofre for menneskehandel langt overvejende kvinder, der handles til prostitution. Regeringens mål er, at ingen kvinder og mænd handles til Danmark, og det mål vil regeringen arbejde for frem mod 2015.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Som samfund har vi alle et ansvar for at kæmpe mod handel med mennesker og mod udnyttelse af ofre for menneskehandel. Derfor har regeringen i indeværende år sikret implementeringen af målene i handlingsplanen mod menneskehandel fra marts 2007.

Som led i implementeringen af handlingsplanen er der sat følgende mål for 2009:

- 10 % af befolkningen skal kende til problemstillingerne omkring forskellige former for menneskehandel, herunder oplysningskampagner eller lignende.
- I 2009 modtager alle børn og mindst 40 % af de kvinder, som er registreret som ofre for menneskehandel social støtte og modtager forberedt hjemsendelse i samarbejde med en lokal NGO, herunder med et særligt fokus på: Kvalitet i tilbuddene og rehabilitering af ofre for menneskehandel, at kvinderne bliver oplyst fyldestgørende om deres muligheder for hjælp og støtte, om betingelserne for refleksionsperioden – muligheden for ophold i Danmark i op til 100 dage – at de får hjælp til rehabilitering, og at der udarbejdes en udredning vedrørende handel til tvangsarbejde.
- NGO'er og myndigheder i afsenderlande, hvor ofrene kommer fra, rapporterer til de danske myndigheder om mindst halvdelen af de ofre for menneskehandel, som har fået hjælp til repatriering.

Baggrund

Omfang af kvinder handlet til prostitution i Danmark

De sociale organisationer, som driver det opsøgende arbejde, sundhedstilbud, botilbud m.v. skønner at have haft kontakt til ca. 250 kvinder. Oplysningerne fra de sociale organisationer har for perioden 2007 været mangelfulde. Der er derfor foretaget et skøn over det samlede antal kvinder, som organisationerne har været i kontakt med. I 2007, som potentielt kan være ofre for menneskehandel. Mistanke om menneskehandel udløser den hjælp og støtte, der tilbydes, som en del af regeringens handlingsplan på området.

Konkret kan det være meget vanskeligt at afgøre, hvor mange der decideret er ofre for kvindehandel, og hvor mange der er ofre for grov udnyttelse.

Indikatorer

- Antallet af ofre for menneskehandel i Danmark (identificeret af politi, de sociale organisationer og udlændingemyndighederne).

Center mod Menneskehandel under Velfærdsministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i antallet af ofre for menneskehandel. Justitsministeriet er ansvarlig for politiets registrering af antallet af ofre for menneskehandel, Integrationsministeriet er ansvarlig for udlændingemyndighedernes registrering af antallet af ofre for menneskehandel og Velfærdsministeriet er ansvarlig for de sociale organisationers registrering af antallet af ofre for menneskehandel.

Eksempler på initiativer

Indsatsen mod menneskehandel omfatter både forebyggende, støttende og efterforskningsmæssige aktiviteter. Kun gennem et stærkt fokus på hjælp og støtte kan der skabes gode, varige resultater for ofre for menneskehandel, så de kommer i sikkerhed, væk fra deres bagmænd og får de bedste muligheder for et liv uden tvang og uden for prostitution. Det seneste år har indsatsen blandt andet omfattet udbredelsen af det opsøgende arbejde blandt udenlandske prostituerede til at dække hele landet, udbyggelse af mulighederne for sikkert ophold i botilbud og forbedring af den hjælp og støtte, som kvinderne modtager under refleksionsperioden.

Center mod Menneskehandel er nu fuldt etableret og sikrer koordination af indsatsen i hele landet, og af de mange dygtige opsøgende medarbejdere og medarbejdere på bosteder og mødesteder rundt omkring i landet har de kvalifikationer, der skal til for at hjælpe ofrene for menneskehandel. Regeringen har også sikret, at kvinderne bliver hjulpet, efter de er vendt tilbage til hjemlandet. Bl.a. har Udlændingetjenesten sammen med Center mod Menneskehandel igangsat et pilotprojekt med den internationale organisation for migration (IOM), som dækker hjælp og støtte, både under de 100 dage, de kan opholde sig i Danmark og efter hjemkomsten. Refleksionsperioden på 100 dage skal bidrage til, at kvinderne skal hjælpes til de bedste betingelser for et godt, frit og sikkert liv i fremtiden.

MÅL 12: KVINDER OG MÆND SKAL KUNNE LEVE TRYGT I NÆRE RELATIONER UDEN VOLD

Regeringens mål er at kvinder og mænd skal kunne leve trygt i nære relationer uden vold. Regeringen har sammen med satspuljepartierne valgt at afsætte 35 mio. kr. til en National Strategi til bekæmpelse af vold i nære relationer 2009 – 2012 for dermed at fortsætte det målrettede arbejde mod vold i hjemmet. Den nationale strategi skal medvirke til at reducere antallet af kvinder, mænd og børn, der rammes af vold i nære relationer og sikre at ofre for vold fra en nuværende eller tidligere partner modtager den hjælp og støtte, de har behov for. En reduktion i antallet af voldsramte kvinder og mænd vil samtidig betyde et fald i antallet af børn og unge, som vokser op i

voldsramte familier. Strategien vil have 2 tværgående temaer: 1. Forankring af det bedste fra den hidtidige indsats og 2. Forebyggelse. Strategien afløser Handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Regeringens overordnede og langsigtede mål er, at ingen kvinder og mænd udsættes for vold i nære relationer.

28.000 kvinder udsættes årligt for vold fra en nuværende eller tidligere partner. Målet er, at inden 2012 oplever højst 20.000 kvinder vold fra en nuværende eller tidligere partner. Skønsmæssigt 8.900 mænd udsættes for partnervold årligt. Frem mod 2012 er målet at få dette tal ned på højst 7.000 mænd. Disse tal måles ved hjælp af den nationale database om vold mod kvinder. Målene er en forudsætning for satspuljebevillingerne.

Vold i nære relationer er et personligt overgreb, som regeringen ønsker at bekæmpe med blandt andet en ny national strategi. Tidligere handlingsplaner har fokuseret på vold mod kvinder. Men ny viden har dokumenteret, at også mænd er ofre for vold i nære relationer. Derfor udgør mænd en ny målgruppe for indsatsen.

Baggrund

I 2001 oplevede 41.000 kvinder partnervold. I 2005 er antallet faldet til 28.000 kvinder. 8.900 mænd udsættes også for partnervold. 2/3 af de mænd, der oplever vold i nære relationer, bliver slået af andre mænd. 20.000 – 22.000 børn vokser op i en voldsramt familie (Kilde: LOKK: årsstatistikker. Minister for ligestilling og Statens Institut for Folkesundhed: »Mænds vold mod kvinder – Omfang, karakter og indsats mod vold 2004« og »Mænds vold mod kvinder – Omfang, karakter og indsats mod vold 2007«. Rapport fra minister for ligestilling, Statens Institut for Folkesundhed og Syddansk Universitet: »Vold mod mænd i Danmark – Omfang og karakter – 2008«.).

Indikatorer

- Antal kvinder og mænd der udsættes for fysisk vold i nære relationer (måles i intervaller over flere år).

Ligestillingsafdelingen er ansvarlig for at måle udviklingen i denne indikator.

Eksempler på initiativer

Under de to handlingsplaner, som har dækket perioden 2002 – 2008, har der været taget initiativer i forhold til støtte til ofrene, styrkelse af fagfolks viden og kompetencer, opbygning af statistik, viden og information samt forebyggelse gennem behandling af voldsudøvende mænd. Som eksempler på konkrete initiativer, der vil fortsætte frem til 2012, kan nævnes etableringen af en hotline for volds ofre, psykologbistand til ofrene samt særlige uddannelsesforløb til fagfolk på området.

Endvidere har politiet med vedtagelsen af bortvisningsloven fået mulighed for i visse tilfælde at bortvise en voldelig eller truende person mv. fra det fælles hjem i en periode med henblik på at hindre (yderligere) vold mv. mod andre medlemmer af husstanden. Herudover har politiet og anklagemyndigheden i fællesskab lavet en overordnet strategi for en styrket indsats over for jalousidrab og andre alvorlige samlivsrelaterede forbrydelser. Rigsadvokaten har udarbejdet en ny meddelelse om behandlingen af sager om samlivsrelaterede personfarlig kriminalitet bl.a. med henblik på en effektiv anvendelse af reglerne om bortvisning og tilhold og en styrkelse af efterforskning og tiltalerejsning i sager om samlivsrelaterede forbrydelser.

I 2007 blev der afsat 52 mio. kr. til at igangsætte et udslusningsprojekt for kvinder og børn på krisecentre. Projektet består af to dele. Et projekt hvor 10 kommuner i samarbejde med kvindekrisecentre får økonomisk støtte til at yde en helhedsorienteret og løsningsfokuseret indsats

til kvinder og børn, der udsluses fra krisecentre. Støtten omfatter psykologhjælp, støtte i forhold til mødrenes uddannelses og arbejdssituation. Formålet er at gøre dem i stand til at leve et liv uden den voldelige partner. På den måde skal projektet medvirke til at bryde den negative sociale arv for børnene. I den anden del af projektet får otte projektkommuner faglig støtte, der skal gøre dem i stand til at agere hurtigt og effektivt, når et voldramt barn har behov for behandling. Kommunerne skal udvikle mindst to behandlingsmodeller og udbrede dem til alle landets kommuner.

Rigspolitiet har i 2007 iværksat en strategi for at indarbejde kønsrelaterede problemstillinger i indsatsen mod æresrelaterede forbrydelse. En af aktiviteterne er fx at sætte fokus på problemet i forbindelse med uddannelse af politibetjente.

MÅL 13: MÆNDS SUNDHED SKAL FORBEDRES OG MIDDELLEVETIDEN FOR BEFOLKNINGEN FORLÆNGES

Mænds levetid er kortere end kvinders, og der er forskelle mellem kønnene i forhold til en række centrale livsstilsvaner, herunder fx alkohol- og rygevaner. Det er regeringens mål, at den gennemsnitlige levetid for befolkningen skal forlænges med 3 år over de næste 10 år. Denne målsætning vil dermed bidrage til at forøge middellevetiden (Middellevetiden beregnes på baggrund af de observerede dødsrater i et givent år, dvs. ud fra et tværsnit af, hvor stor en andel af befolkningen i hver aldersgruppe, der dør i løbet af året. Middellevetiden i fx 2009 måler således den forventede restlevetid for en 0-årig, der gennem hele livet er udsat for de aldersspecifikke dødsrater for hele befolkningen i 2009.) for mænd.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Mænds levetid er ca. 4,5 år lavere end kvinders. En række livsstilsfaktorer kan bidrage til at forklare denne forskel. Forskellen kan således fx ses i lyset af forskellige alkohol- og rygevaner. Derudover kan forskellen være betinget af en række historiske forhold knyttet til bl.a. arbejdsmarkedet.

Regeringen vil i 2009 udarbejde og lancere en handlingsplan for forebyggelse. En forstærket forebyggelsesindsats målrettet centrale livsstilsfaktorer vil således kunne bidrage til en forbedret sundhedstilstand for såvel kvinder som mænd. Den lavere middellevetid for mænd indikerer, at de generelle forebyggelsestiltag kan have et særligt potentiale i forhold til netop denne gruppe.

Baggrund

Kvinder lever i gennemsnit ca. 4,5 år længere end mænd. Forskellen mellem kønnene i den såkaldte middellevetid er dog mindsket indenfor de sidste 20 år. For 20 år siden var forskellen på 5,9 år. Den generelle stigning i middellevetiden for hele befolkningen i de sidste 20 år afspejler således en større stigning i middellevetiden for mænd end for kvinder.

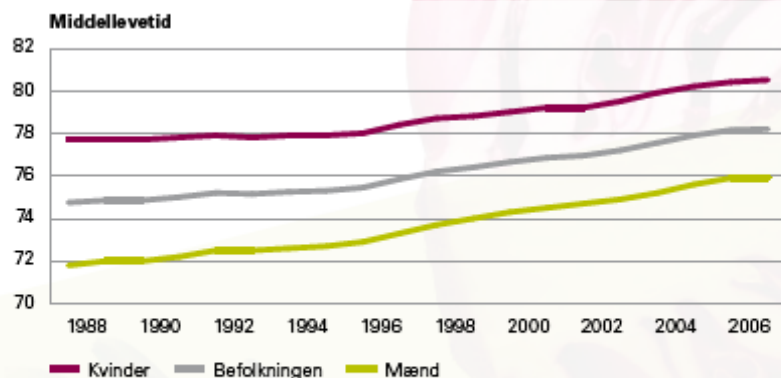
Der kan også for OECD-landene under ét konstateres en forskel på middellevetid mellem kvinder og mænd, idet kvinder i OECD-landene gennemsnitligt lever 5,7 år længere end mænd.

Tabel 12: Forventet levetid ved fødsel for kvinder og mænd

	1986-1987	2006-2007
Mænd	71,77	75,95
Kvinder	77,62	80,48

Kilde: Danmarks statistik: Statistikbanken HISB8.

Figur 9: Middellevetid



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Note: Befolkningens middellevetid er beregnet som gns. af mænds og kvinders middellevetid ved simpelt gennemsnit. Der tages således ikke højde for aldersspecifikke kønsforskelle.

Indikatorer

- Befolkningens middellevetid.
- Kvinder og mænds middellevetid.

Eksempler på initiativer

Regeringen har nedsat en forebyggelseskommission, der skal analysere og fremsætte forslag til en styrket forebyggende indsats. Kommissionen færdiggør sit arbejde primo 2009. Regeringen vil sammen med kommuner og regioner i 2009 udarbejde og lancere en national handlingsplan for forebyggelse med klare mål for indsatsen. Handlingsplanen skal løbe frem til 2015 og vil indeholde initiativer, der skal bidrage til at øge middellevetiden med 3 år for befolkningen. Denne indsats vil også have et potentiale for mænd, herunder særligt den gruppe af mænd, som udviser usund risikoadfærd.

Fødevarerministeriet arbejder for at sikre en målrettet og effektiv information om sunde kostvalg til både kvinder og mænd og på at indhente mere viden om forskellene mellem kvinder og mænd på ernæringsområdet, så indsatsen kan få størst mulig effekt på målgrupperne. Ministeriet vil i samarbejde med 3F udarbejde et projekt, der skal få mænd på arbejdspladserne til at spise sundere. Endvidere igangsætter »6 om dagen« partnerskabet en særlig indsats, hvor målet er at få mænd til at spise mere frugt og grønt.

Regeringen har nedsat et tværministerielt breddeidrætsudvalg, der i samarbejde med bl.a. kommuner og idrættens organisationer skal analysere udviklingen og perspektiverne i den danske befolknings idræts- og motionsdeltagelse og komme med konkrete forslag, der kan fremme både kvinder og mænds idræts- og motionsdeltagelse. Udvalget har som en del af sit arbejde beskæftiget sig med de forskelle, der er i idrætsdeltagelsen for kvinder og mænd i forskellige livsfasen. Regeringen vil følge op på udvalgets anbefalinger i sammenhæng med arbejdet i Forebyggelseskommissionen.

MÅL 14: DER SKAL FLERE KVINDER I KOMMUNALPOLITIK

Kommunalpolitik handler om velfærd for alle borgere. Fra legepladser til ældrepleje, fra grønne områder til beskæftigelse og kollektiv trafik – i en kommunalbestyrelse bliver der taget beslutninger, der påvirker kvinder og mænds liv. Derfor er det meget vigtigt, at både kvinder og mænd er med, når beslutningerne bliver truffet og derfor er det regeringens mål, at der skal flere kvinder i kommunalpolitik.

Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Under en 1/3 af medlemmerne i de danske kommunalbestyrelser er kvinder og der er alt for få kvinder på listerne til kommunalvalgene. Det er et problem for demokratiet og de politiske løsninger, fordi løsninger truffet på et repræsentativt grundlag giver større sandsynlighed for succes.

Baggrund

Andelen af kvinder i kommunalpolitik lå i 2005 på 27 %. Dette er næsten den samme andel som ved valgene i 2001 og 1997.

Tabel 13: Kvindeandel i kommunalpolitik, i procent

1997	2001	2005
26,9	27	27,3

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Indikatorer

- Andelen kvinder og mænd i kommunalbestyrelser.

Velfærdsministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen antallet af kvinder og mænd i kommunalpolitik. Velfærdsministeriet og Ligestillingsafdelingen er ansvarlige for initiativer, der retter sig mod at fremme andelen af kvinder i kommunalpolitik. De politiske partier og partiforeningerne er ansvarlige for opstillingslisterne til kommunalvalg.

Eksempler på initiativer

Ligestillingsafdelingen har i 2008 i anledning af 100-året for kvinders valgret til kommunalvalg udgivet publikationen »Kvinder styrker det lokale demokrati« med anbefalinger til partiforeningerne om, hvad de kan gøre for at få flere kvinder på listerne til kommunal- og regionalvalg og til potentielle kvindelige kandidater om, hvad det indebærer at stille op, og hvad de kan gøre for at engagere sig. I marts 2009 afholder ligestillingsministeren en konference med fokus på at fremme antallet af kvinder på listerne forud for kommunalvalget i november 2009.

Der er desuden nedsat en arbejdsgruppe i 2008 bestående af repræsentanter fra Finansministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet, Velfærdsministeriet samt KL, som har til formål at undersøge kommunalpolitikernes rolle og arbejdsvilkår efter kommunalreformen og kvalitetsreformen. Arbejdsgruppen skal bl.a. undersøge, hvad kommunalreformen har betydet for kommunalbestyrelsernes køns-, alders- og erhvervmæssige sammensætning med henblik på at vurdere, om der er behov for initiativer, der kan understøtte et bredt rekrutteringsgrundlag på disse områder.

MÅL 15: KVINDELIGE FORSKERTALENTER SKAL FASTHOLDES

Alt for få talentfulde kvinder vælger en forskningskarriere. Dette er et problem, fordi vi ikke har råd til at miste disse talenter. Det er regeringens målsætning, at det offentlige i 2010 skal investere, hvad der svarer til 1 % af BNP i forskning og udvikling. Det betyder blandt andet, at der skal ske en

markant kapacitetsopbygning på de danske forskningsinstitutioner. Hvis dette mål skal indfries, må alle talenter bringes i spil.

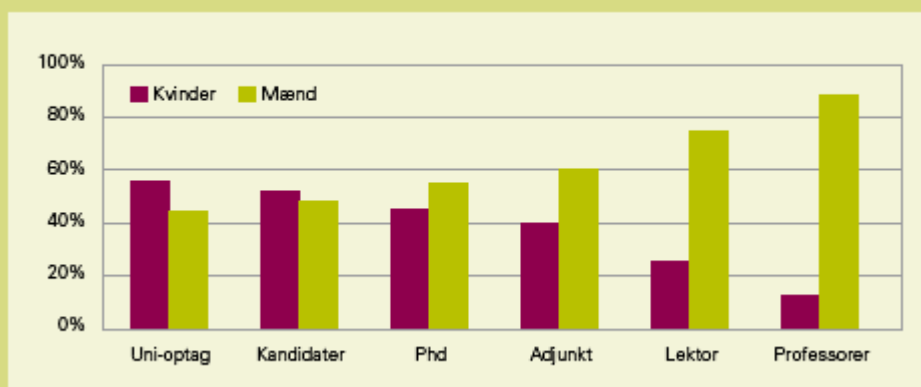
Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Det er derfor afgørende, at vi i Danmark bliver bedre til at fastholde kvindelige forskertalenter. Derfor skal vi bryde med vanetænkningen og fokusere på tiltag, der kan gøre op med det betydelige tab af kvindelige forskertalenter, som kan påvises hele vejen op ad den videnskabelige karrierestige. Det er afgørende, at dette ikke sker gennem positiv særbehandling i form af fx kvoter. Der må aldrig sås tvivl om, at både stillinger og midler skal tilfalde de dygtigste forskere.

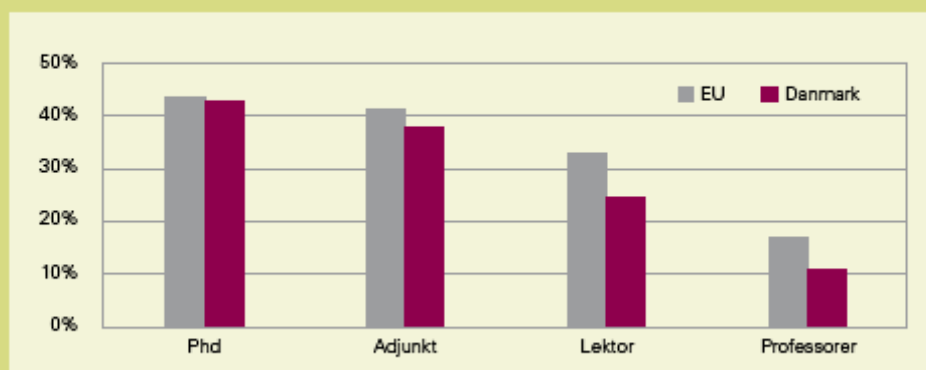
Baggrund

På trods af at flere kvinder end mænd i dag opnår en kandidatgrad på universitetet, er kun hver fjerde lektor en kvinde, og kun 12 % af alle danske professorer er kvinder (jf. figur 9). Dette er ikke blot alarmerende i en dansk sammenhæng. Også i international sammenhæng er andelen af kvinder bemærkelsesværdigt lav (jf. figur 10).

Figur 10: Mænd og kvinder på danske universiteter, 2006



Figur 11: Andelen af kvindelige forskere i Danmark og EU fordelt på stillingskategori, 2002



Kilde: She-figures 2006, EU-Kommissionen.

I 2007 var næsten 42 % af dem, som fik en ph.d.-grad, kvinder. Dette er udtryk for en stigning på cirka 7,5 procentpoint siden 1997. Der er imidlertid stor forskel på de fag, hvor hhv. kvinder og mænd vælger at skrive ph.d. Således var andelen af kvinder blandt de tekniske videnskaber i 2007 kun 22,63 %, hvorimod andelen af kvinder blandt de sundhedsvidenskabelige fag i 2007 var på 60 % (jf. tabel 14).

Tabel 14: Kvindeandelen blandt tildelte ph.d.-grader efter køn og hovedområde, 1997 og 2007 i procent

	1997	2007
	Kvindeandel	
Naturvidenskab	31,25	33,16
Teknisk videnskab	21,84	22,63
Sundhedsvidenskab	46,00	60,00
Jordbrugs- og veterinærvidenskab	39,02	52,22
Samfundsvidenskab	30,88	36,43
Humaniora	43,16	50,36
I alt	34,40	41,88

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken PHD2.

I 2005 var der over 43.000 forskere i Danmark, heraf var knap 13.000 kvinder. Som det fremgår, er der nogenlunde lige mange kvinder i den offentlige og i den private sektor, hvorimod der er en overvægt af mænd i den private sektor (jf. tabel 15).

Tabel 15: Forskere i Danmark fordelt på sektor og køn 2005

	Mænd	Kvinder
Offentlig sektor	12.336	6.860
Privat sektor	18.216	6.048
I alt	30.552	12.908

Kilde: Dansk Center for Forskningsanalyse 2006.

Indikatorer

- Andelen kvinder og mænd i forskning.
- Andelen af kvindelige og mandlige ph.d-studerende.
- Andelen af kvindelige og mandlige adjunkter.
- Andelen af kvindelige og mandlige lektorer.
- Andelen af kvindelige og mandlige professorer.
- Andelen kvinder i ledende og besluttende poster i dansk forskning.
- Succesrate for antal bevillinger til kvinder i Det Frie Forskningsråd og Det Strategiske Forskningsråd.

Videnskabsministeriet er sammen med universiteterne ansvarlig for at måle udviklingen på disse indikatorer.

Eksempler på initiativer

I 2005 nedsatte videnskabsministeren og minister for ligestilling en tænketank for flere kvinder i forskning. Tænketanken udkom med en rapport med en række bud på initiativer og løsninger, der kan bidrage til at rekruttere og fastholde flere kvinder til forskning på universiteter, i sektorforskningsinstitutioner og i private virksomheder. Videnskabsministeriet og en række universiteter og institutioner har siden arbejdet videre med tænketankens forslag.

Senest har videnskabsministeren taget initiativ til en rundbordssamtale med repræsentanter fra de danske universiteter, forskningsrådssystemet og det private erhvervsliv. Formålet er en fremadrettet

indsats for at bringe alle danske forskertalenter i spil.

Fødevareministeriet har i 2008 gjort en særlig indsats for at sikre en ligelig fordeling af antallet af mænd og kvinder i det rådgivende udvalg for fødevareforskning, der årligt fordeler ca. 100 mio. kr. til projekter. I juni 2008 blev der således udpeget 9 kvinder og 10 mænd til at sidde i udvalget. I det forudgående udvalg, nedsat i juni 2004, var der udpeget 7 kvinder og 11 mænd.

SÆRLIG FOKUS PÅ KØN OG KLIMA I 2009

I 2009 vil regeringen have fokus på kønsaspekter og ligestilling i forbindelse med arbejdet med klimadagsordenen. Hensynet til kvinders rolle og rettigheder er et forhold som vil blive søgt medtaget ved tilrettelæggelsen af klimatilpasningsindsatser i udviklingslande. På det nationale område vil der være fokus på kønsperspektiver og ligestilling i forbindelse med informationskampagner og kommunikationsaktiviteter, der gennemføres med henblik på enten at formidle klimapolitiske problemstillinger eller som kampagner for at fremme en mere energibesparende og klimavenlig adfærd. Transportministeriet, Miljøministeriet og Klimaministeriet er centrale ministerier i regeringens indsats.

Baggrund

På baggrund af en drøftelse på et nordisk ligestillingsministermøde i maj 2008, besluttede ministrene at afsætte midler til en kortlægning af viden om ligestilling og klimaforandringer samt en konference. Den danske ligestillingsminister har sat sig i spidsen for lanceringen af kortlægningen og konferencen som fandt sted den 2. februar 2009 i København.

Ligestillingsministrene finder det afgørende, at klimainsatsen i højere grad bør tage udgangspunkt i at:

- Kvinder og mænd påvirker miljøet forskelligt.
- Kvinder og mænd påvirkes forskelligt af klimaændringerne.
- Den skæve kønsbalance i beslutningsprocesserne både i forhold til tilpasnings- og reduktionsindsatsen.

Eksempler:

Transportsektoren:

Der er forskel på hvordan kvinder og mænd påvirker miljøet omkring os. Et af de områder, hvor der er stor forskel på kvinders og mænds CO2 påvirkning er indenfor transportsektoren. Kvinder bruger i langt højere grad end mænd den offentlige transport, og de har et mere klimamæssigt bæredygtigt trafikforbrug end mænd, som oftere kører i bil (TRANSGEN – Gender Mainstreaming European Transport Research and Policy. Building the Knowledge Base and Mapping Good Practices.).

Naturkatastrofer, vand og jord:

Klimaændringerne påvirker og har forskellige konsekvenser for kvinder og mænd. Det er derfor nødvendigt at inddrage et køns- og ligestillingsperspektiv i forhold til tilpasningsindsatsen, særligt i u-landene. Det har bl.a. vist sig, at der er afgørende kønsforskelle i antallet af omkomne i forbindelse med naturkatastrofer, og at andelen af kvinder, der omkommer, har direkte sammenhæng med kvinders økonomiske og sociale rettigheder i området. Klimaforandringer giver mere ekstreme vejrtendenser som oversvømmelser, storme, tørke og andre vejrbegebenheder. Disse vejrtyper forventes der at komme mere af i fremtiden og disse vejrtyper rammer især u-lande og især de fattigste dele af befolkningen som fx kvinder. Eksempler på hvor forskelligt kvinder og mænd rammes af naturkatastrofer: Under cyklonen i Bangladesh 1991 var der en væsentlig overvægt af omkomne kvinder i forhold til mænd. Kvinder udgjorde majoriteten af dem, der blev

dræbt, og af dem der havde mindst chance for at komme sig efter Tsunamien i Asien 2004. I dele af Aceh i Indonesien var mere end 75 % af de omkomne således kvinder og piger (Commission on the Status of Women, Fifty-second session, New York, 25 February – 7 March 2008 samt »Report of High-level Roundtable, How a Changing Climate Impacts Women« September 21, 2007.).

Klima- og Energiministeriets ligestillingspolitiske målsætninger

(Klima- og Energiministeriets ligestillingspolitiske målsætning indgik ikke, som de øvrige ministeriers målsætninger, i minister for ligestillings Perspektiv- og handlingsplan 2008.):

- Kønsopdelt datamateriale skal sikre viden om mænds og kvinders forskellige behov- og adfærdsmønstre på klima- og energiområdet.
- Informationskampagner og kommunikationsaktiviteter skal formidle klima- og energipolitiske problemstillinger på en måde, der tager højde for eventuelle forskelle i kvinder og mænds behov og indgangsvinkler.

Transportministeriet skal sikre et transportsystem, der giver lige muligheder for mobilitet og understøtter mangfoldighed på tværs af forskellige borgergrupper – herunder i et kønsperspektiv, hvor kvinder og mænds eventuelt forskellige behov og ønsker til mobilitet inddrages.

Ministeriet har igangsat udarbejdelsen af en ligestillingspolitik inden for ministerområdet. I den forbindelse arbejder ministeriet på at sikre, at kønsperspektivet inddrages inden for tre tematiske målsætninger: 1) Mobilitet – lige muligheder for begge køn, 2) Bæredygtighed – sikre et transportsystem i balance med miljø, CO2 og andre centrale samfundsmæssige hensyn og 3) Medarbejdere – lige muligheder i ansættelsen i såvel Transportministeriets koncern som i transportsektoren som helhed.

I ministeriets netværk for kønsmainstreaming og ligestilling arbejder ministeriet fortsat på at sikre udbredelsen af viden om køn og transport – herunder videndeling og aktivering af det omfangsrige kønsopdelte statistik- og datamateriale, som ministeriet har adgang til. Dette arbejde understøttes bl.a. ved inddragelse af forskere fra DTU, Københavns Universitet mv. Hermed arbejder Transportministeriet på at sikre en fortsat uddannelse af medarbejdere inden for områderne kønsmainstreaming og ligestilling.

Hermed slutter redegørelsen.
