

# Udenrigsministeriet

Folketingets Ligestillingsudvalg

Asiatisk Plads 2  
DK-1448 København K  
Telefon +45 33 92 00 00  
Telefax +45 32 54 05 33  
E-mail: um@um.dk  
http://www.um.dk



Bilag	Sag/ID Nr.	Enhed	Dato
	2018 - 40637	Ligestillingsafdelingen	26. marts 2019

## **LIU L 195 – svar på spørgsmål 1 fra Rasmus Horn Langhoff (S) stillet den 20. marts 2019 til ministeren for fiskeri og ligestilling og ministeren for nordisk samarbejde.**

### Spørgsmål 1

Vil ministeren supplerende til høringsnotatet uddybende kommentere de bekymringspunkter, som spørgeren henviste til i sin ordførertale under 1. behandling, dvs.

- Ændring af intervallerne fra 2 til 3 år
- Ændringen, så der fremover skal indberettes kønsfordeling i ledelse og på personaleområdet
- Medfører ændringerne rent faktisk en administrativ gevinst?
- Fjernelsen af kravet om en samlet rapport om redegørelserne?

### Svar til spørgsmål 1

Nedenfor kommenteres de rejste bekymringspunkter i forhold til forenklingen af ligestillingsredegørelserne:

#### *Ændring af indberetningsinterval fra to til tre år*

Med lovforslaget lægges der op til, at ligestillingsredegørelserne bliver mere strategiske ved at sætte fokus på målsætninger og kønsopdelte data på områder, hvor der erfaringsmæssigt er ligestillingsudfordringer. Målsætninger og udviklingen i relevant kønsopdelte data ændrer sig typisk ikke markant over en to årig periode. Målsætninger kan ændre sig, når der sker et politisk skift. Derfor lægges der op til et tre årigt interval, så der mindst én gang i hver valgperiode udarbejdes ligestillingsredegørelser.

Inden for den tre årige periode vil ligestillingsredegørelserne endvidere i en stor del af perioden kunne bidrage til at sætte fokus på ligestillingsarbejdet i det offentlige: dels er der processen vedrørende

udarbejdelse, godkendelse og afgivelse af ligestillingsredegørelserne, dels skal de samlede resultater bearbejdes og offentliggøres af ligestillingsministeren i en hovedrapport, og endeligt vil der ske formidling af de gode eksempler mv., der fremgår af ligestillingsredegørelserne.

Samtidig udgør ændringen af tidsintervallet den mest markante lettelse af de administrative byrder. En række af de kommuner, der har indmeldt forenklinger under bl.a. udfordringsretten, har således peget på, at tidsintervallet for indberetning af ligestillingsredegørelserne bør øges.

*Ændringen, så der fremover skal indberettes om kønsfordeling i ledelse og på personaleområdet*

Det er hensigten, at ligestillingsredegørelserne fremover skal indeholde flere relevante kønsopdelte data både på ledelsesniveauer, blandt medarbejdere og på personaleområdet i øvrigt, fx i forhold til forældreorlov og deltid. Det er ud fra et ønske om at gøre data mere relevante – og redegørelserne mere brugbare.

Der vil ikke ske ændringer i forhold til data vedrørende ledelse. Der vil som hidtil skulle indrapporteres om ledelse på de relevante ledelsesniveauer. Disse data indgår i dag i den samlede rapport, som ligestillingsministeren offentliggør, det vil de også gøre fremadrettet.

Når der er lagt op til ikke længere at stille krav om, at kønsfordelingen skal opgøres på *alle* stillingskategorier, er det fordi, disse data ikke reelt er sigende og dermed brugbare. Data for kønsfordelingen på stillingskategorier bygger på en lang række forskellige overenskomstgrupper, som er trukket på baggrund af Kommunerne og Regionernes Løndatakontor (KRL) og fra Finansministeriets forhandlingsdatabase. For kommunernes og regionernes område er der tale om 107 stillingskategorier, og for statens vedkommende er der 143 stillingskategorier. Tidligere fik hver enkelt myndighed således en meget lang liste med kønsfordelingen på alle disse stillingskategorier, hvilket reelt ikke gav mening.

Dette blev forsøgt ændret med forenklingen af ligestillingsredegørelserne i 2013, og fra 2015 blev de mange stillingskategorier søgt samlet på 5-6 kategorier. Det betyder dog fortsat, at stillingskategorierne reelt er svære at forholde sig til, og at de ikke nødvendigvis svarer til de data og opdelinger myndighederne selv anvender fx i nøgletalsrapporter.

Det er derfor vurderingen, at det er mere relevant at opgøre kønsfordeling på ledelsesniveauer og på samtlige medarbejder og derudover supplere

med nye data på områder, hvor der erfaringsmæssigt kan være ligestillingsudfordringer, fx deltid og forældreorlov. Som eksempel kan nævnes, at 27,8 % af de ansatte i Region Nordjylland arbejder på deltid, mens 35,7 % i Region Syddanmark arbejder på deltid<sup>1</sup>. Det er forventningen, at inddragelsen af de nye data i højere grad vil bidrage til refleksion i den enkelte myndighed og samtidig give relevant ny viden.

Endelig skal det bemærkes, at der lægges op til, at der kan medtages tematiske data, fx på kønsfordelingen på personalegrupper som pædagoger i dagtilbud, lærere i folkeskolen mv. for at sætte fokus på det kønsopdelte arbejdsmarked.

#### *Ændringernes administrative gevinst*

Lovforslaget forenkler ligestillingsredegørelserne og mindsker de administrative byrder på en række områder.

Det drejer sig bl.a. om kommunernes og regionernes forpligtelse til at indberette om den kønsmæssige sammensætning i udvalg omfattet af ligestillingslovens § 10 a. Det kan fx nævnes, at Frederikshavn, Hillerød og Varde kommune i 2017 har indberettet en lang liste over kønssammensætningen i over 30 udvalg mv.

Kommunerne har peget på, at det er et af de krav, der opleves som tungt og irrelevant. Det er endvidere ikke oplysninger, der reelt kan anvendes fra centralt hold, de indgår derfor ikke i ligestillingsministerens rapport om ligestillingsredegørelserne.

Det vil desuden være en administrativ lettelse, at myndighederne ikke skal indsamle eventuelle ligestillingspolitikker fra forskellige forvaltninger og institutioner og beskrive de initiativer og indsatser, der bredt er i gangsat på ligestillingsområdet. Fremover skal der alene tages udgangspunkt i de målsætninger, der er opstillet på ligestillingsområdet, en beskrivelse af disse og af enkelte gode eksempler.

Derudover vil ændringen af intervallet for indberetningen til tre år være en administrativ lettelse.

Både KL og de kommuner, der har afgivet høringssvar, har kvitteret for de administrative lettelser, som lovforslaget vil medføre.

---

<sup>1</sup> dr.dk, 15. november 2018: <https://www.dr.dk/ligetil/indland/mange-sygeplejersker-arbejder-stadig-paa-deltid>

Endelig er der en administrativ lettelse for de enkelte ministerier, idet der lægges op til at ophæve kravet til ressortministrene om at bearbejde de underliggende myndigheders ligestillingsredegørelser og indsende en rapport til ligestillingsministeren.

*Fjernelse af kravet om en samlet rapport om redegørelserne*

Det er en misforståelse, at der ikke skal udarbejdes en samlede rapport over det offentlige ligestillingsarbejde. Ligestillingsministeren vil fortsat udarbejde en samlet rapport over ligestillingsredegørelserne og resultaterne på tværs af myndighederne. Det ændre lovforslaget ikke på.

Det er alene kravet til de enkelte ressortministre om at udarbejde en rapport over de underliggende myndigheders redegørelser, der ophæves. Ressortministrene vil fortsat have mulighed for at følge med i de underliggende myndigheders ligestillingsarbejde, da redegørelserne fremadrettet fortsat skal sendes til ressortministrene – samtidig med, at de sendes til ligestillingsministeren. Ressortministrenes samlede rapporter anvendes ikke fra centralt hold.

Med venlig hilsen

Eva Kjer Hansen