

# 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](mailto:um@um.dk)  
<http://www.um.dk>



Bilag	Sag/ID Nr.	Enhed	Dato
	2018 - 40637	LIGE	5. april 2019

## **LIU L 195 – svar på spørgsmål 4 fra udvalget stillet den 3. april 2019 til ministeren for fiskeri og ligestilling og ministeren for nordisk samarbejde.**

### Spørgsmål

Ministeren bedes kommentere den power point-præsentation som Margot Torp, Kolding, og Charlotte Roest, Tappernøje, anvendte i forbindelse med deres foretræde for udvalget den 3. april 2019.

### Svar

Power point-præsentationen rejser en række problemstillinger vedr. offentlige myndigheders arbejde med ligestilling, som også indgår i henvendelsen af 24. marts 2019 fra Margot Torp og Charlotte Roest jf. bilag 2 til spørgsmål 3 fra LIU.

Idet jeg generelt skal henvisse til min besvarelse af LIU spørgsmål 3 til L195, er der nedenfor nogle yderligere betragtninger vedr. særligt:

- Når kønsblindhed fører til utilsigtet forskelsbehandling
- Udvalgte resultater fra myndighedernes ligestillingsredegørelser
- Forudsætninger for at kunne høste gevinsterne – herunder skabe status for ligestillingsarbejdet

### *Når kønsblindhed fører til utilsigtet forskelsbehandling*

Der er mange steder i samfundet, hvor kønsblindhed og ubevidst bias kan føre til utilsigtet forskelsbehandling og udgøre barrierer for ligestilling. Det forekommer, fx når der skal rekrutteres ledere, og når de unge skal træffe uddannelsesvalg. Det forekommer også hos offentlige myndigheder fx i forbindelse med den borgerrettede service. Det er noget, man generelt bør være opmærksom på og arbejde med.

Fra centralt hold har vi gennem årene understøttet myndighederne i at indtænke ligestilling i de borgerrettede ydelser, bl.a. gennem et spydspidsprojekt i 10 udvalgte kommuner, som mundede ud i en række eksempler på god praksis og gennem en satspuljefinansieret pulje til at fremme ligestillingsarbejdet i det offentlige. Der er også en hjemmeside ”ligestillingsvurdering.dk”, hvor man kan finde konkrete metoder til at arbejde med at indtænke køn og ligestilling samt gode eksempler på en lang række forskellige områder, man kan lade sig inspirere af.

I forlængelse af lovforslaget kommer vi til at arbejde med, hvordan vi styrker videndelingen. Vi lægger bl.a. op til, at der fremover skal fokus på konkrete beskrivelser af enkelte effektive ligestillingsinitiativer. Det vil gøre det lettere at få de gode erfaringer spredt og kommunikeret.

#### *Udvalgte resultater fra myndighedernes ligestillingsredegørelser*

I powerpoint præsentationen fra Charlotte Roest indgår to plancher med udvalgte resultater fra hovedrapporten om ligestillingsredegørelser 2017.

Den først bygger på det ligestillingsindeks, der blev indført med forenklingen af ligestillingsredegørelserne i 2013. Det er tankevækkende, at indekset tyder på, at 13 pct. af de statslige institutioner og 5 pct. af kommunerne kun i ringe grad eller slet ikke arbejder med ligestilling på personaleområdet. Netop indekset har dog været genstand for betydelig kritik, da det bygger på en selvevaluering og myndighedernes egen subjektive vurdering af deres indsats. De konkrete tal skal derfor tages med forbehold, og de kan ikke bruges som en indikation for lovbrud eller lignende. Det ændrer dog ikke på, at der helt givet er plads til forbedringer.

Den anden power-point sætter fokus på de skævheder, der er inden for topledelse i kommunerne. Netop den problemstilling satte jeg fokus på ved offentliggørelse af hovedrapporten for ligestillingsredegørelserne 2017. Jeg er enig i, at det ikke er tilfredsstillende. Det bør det offentlige kunne gøre bedre.

Med lovforslaget lægges op til, at der fortsat indberettes om kønssammensætningen på relevante chefniveauer, jf. svar på LIU spørgsmål 1 til L195.

#### *Forudsætninger for at kunne høste gevinsterne*

Mange af de forudsætninger, der anføres for, at ligestillingsarbejdet kan blive mere effektivt, ligger uden for selve lovforslaget, fx ledelsesmæssig opbakning, kompetencer i egne forvaltninger og kurser i regi af COK.

Jeg er generelt enig i, at ligestillingsarbejdet kræver ledelsesmæssig bevågenhed. Derfor lægger vi op til, at redegørelserne fremadrettet bliver et mere strategisk værktøj, dels ved at sætte fokus på målsætninger for arbejdet, dels ved at medtage flere relevant data, fx vedr. deltid og orlov. Det, tror jeg, vil bidrage til, at ledelsen bedre kan forholde sig til redegørelserne og organisationens arbejde og udfordringer.

Jeg er også enig i, at det ville være godt, hvis der var mere status i at arbejde med ligestilling. Jeg er usikker på, om et benchmarkingsystem vil bidrage til det. Men som det fremgår af mit svar på LIU spørgsmål 3, er jeg villig til at se på udvikling af et nyt benchmarksystem, hvis det kan baseres på mere objektive kriterier.

Derudover kan øget fokus på formidlingen af de gode resultater muligvis bidrage til at give ligestillingsarbejdet mere status. Der er heldigvis mange statslige institutioner, regioner og kommuner, der gør det godt på ligestillingsområdet. Det hører også med til historien. Vi vil i forbindelse med udmøntningen af lovforslaget arbejde med, hvordan vi styrker videndeling og formidling af resultater og dermed skaber mere opmærksomhed om ligestillingsredegørelserne, jf. svar på LIU spørgsmål 2 til L195.

Der foreslås i oplægget, at der indføres sanktioner i ligestillingsloven og gennemføres stikprøvekontroller. Som nævnt i mit svar på LIU spørgsmål 3 går jeg ikke ind for at indføre sanktioner i ligestillingsloven. Ligesom jeg heller ikke går ind for at indføre stikprøvekontroller. Her vil vi fortsat arbejde med videndeling og udbredelse af de gode eksempler.

Helt overordnet synes jeg, det er vigtigt at lytte til dem, der konkret arbejder med redegørelserne og handle på, at de ikke finder dem relevante og oplever dem som bureaukratiske, for det gavner hverken ligestillingsredegørelserne eller ligestillingsarbejdets status. Jeg mener, at vi med lovforslaget vil få nogle redegørelser, der bliver mere relevante, og som i højere grad kan understøtte arbejdet med ligestilling i det offentlige.

Med venlig hilsen

Eva Kjer Hansen