

Ligestillingsrapport 2015 fra Kulturministeriet

Indledning

Ligestillingsrapporten for Kulturministeriet giver en overordnet status på indsatsen for ligestilling på Kulturministeriets område i perioden 2013 – 2015.

Rapporteringen sker på baggrund af de ligestillingsredegørelser, som er indberettet af kulturinstitutioner, styrelser og departement på Kulturministeriets område.

Pr. 1. november 2015 er der i alt 17 statsinstitutioner under Kulturministeriet, der har mere end 50 ansatte og dermed er omfattet af indberetningspligten iht. Ligestillingslovens § 5. De 17 statsinstitutioner er:

- Den Danske Filmskole
- Det Danske Filminstitut
- Det Jyske Musikkonservatorium
- Det Kongelige Bibliotek
- Det Kongelige Danske Kunstakademi, Billedkunstskolerne
- Det Kongelige Danske Musikkonservatorium
- Det Kongelige Teater
- Kulturministeriets departement
- Kulturstyrelsen
- Nationalmuseet
- NOTA
- Rigsarkivet
- Statens Museum for Kunst
- Den Danske Scenekunstscole
- Statsbiblioteket
- Styrelsen for Slotte og Kulturejendomme
- Syddansk Musikkonservatorium

De indberetninger, som departementet har modtaget, giver udelukkende en status på indsatsen i perioden 2013 - 2015, og omfatter ikke eventuelle fremtidige initiativer og prioriteringer, der kan være planlagt lokalt i de enkelte i institutioner.

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1. Politikker på personaleområdet

65 % af Kulturministeriets institutioner har en ligestillingspolitik, og 58 % har målsætninger for arbejdet med ligestilling. Målsætningerne handler typisk om at tilstræbe en ligelig fordeling af mandlige og

kvindelige ansatte og være en attraktiv arbejdsplads for begge køn.

1.2. Handlinger på personaleområdet

Institutionernes målsætninger afspejles i deres rekruttering af medarbejdere, idet 94 % angiver at de i høj grad eller nogen grad tager initiativ til at fremme ligestilling. Det sker typisk ved, at de opfordrer begge køn til at søge ledige stillinger. I forhold til rekruttering af ledere er det 76 %, der i nogen eller høj grad angiver, at de har taget initiativer.

36 % af institutionerne angiver, at de altid eller ofte arbejder med kønsopdelte data, mens 29 % gør det af og til. Det sker fx i information til ledelse og samarbejdsudvalg om kønsfordeling inden for personalegrupper, sygefravær og lønstatistik.

Mindre fokus er der på kønsaspektet i forbindelse med bevillinger til kurser og uddannelse, hvor over halvdelen (53 %) af institutionerne angiver, at de sjældent eller aldrig inddrager køn, mens 24 % altid eller ofte gør det.

24 % af institutionerne tilkendegiver, at de ofte inddrager kønsaspektet i forbindelse med evalueringer og medarbejderundersøgelser. Det oftest givne eksempel er APV- og trivselsmålinger. 29 % inddrager aldrig kønsaspektet i interne undersøgelser.

Overordnet set tager et flertal af Kulturministeriets institutioner initiativer til at fremme ligestilling i rekrutteringsarbejdet, mens ca. en 1/3, inddrager kønsopdelte data på øvrige områder, fx vedrørende sygefravær og løn.

1.3. Resultater på personaleområdet

Kulturministeriet har samlet set en nogenlunde ligelig fordeling mellem kvindelige og mandlige ansatte (48,3 % mænd og 51,7 % kvinder). Det samme var tilfældet i 2005, 2007, 2009, 2011 og 2013. En målsætning på personaleområdet for hele ministerområdet er at fastholde den ligelige fordeling af antallet af mandlige og kvindelige ansatte.

På ledelsesniveau er kønsfordelingen lige i lønramme 35-36 (ledere og specialister), hvilket er status quo siden 2011. I lønramme 37-38 (chefer) er der siden 2011 sket en lille forskydning i retning af mere ligelig fordeling, fra 26,5 % kvinder i 2013 til 32,1 % kvinder i 2015. På topchefniveau er der samlet set en lidt mere ligelig fordeling, fra 28,6 % kvinder i 2013 til 37,5 % kvinder i 2015.

Fremadrettet er det fortsat relevant at gøre en indsats for at få flere kvinder på chef- og topchefniveau.

Stillingsniveau	Antal			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	Begge	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	1.773	1.948	3.721	47,6	52,4

Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	169	169	338	50,0	50,0
Chefer (Lønramme 37-38)	57	27	84	67,9	32,1
Topchefer (Lønramme 39-42)	5	3	8	62,5	37,5
I alt	2.004	2.147	4.151	48,3	51,7

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2015

I forhold forventede resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet angiver 70 % af institutionerne, at de forventer et bedre arbejdsmiljø, og 41 % forventer at få flere talenter i spil, mens nogle institutioner også peger på bredere rekrutteringsgrundlag og mere ligestilling. Derudover peges der sporadisk på øvrige afkrydsningsmuligheder i indberetningsskemaet.

Samlet set arbejder langt de fleste af Kulturministeriets institutioner med ligestilling på personaleområdet. Procedurer, systematik og metoder varierer meget fra institution til institution, men forventes i et vist omfang at give resultater.

En yderligere styrkelse af ligestillingsindsatsen på personaleområdet vil skulle ske via erfaringsudveksling og samarbejde på tværs af ministerområdet, da ansvaret for personale- og ledelsesudvikling er forankret i den enkelte institution.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

5 institutioner af de 17 angiver, at de har en politik for arbejdet med ligestilling i kerneydelserne. 9 angiver, at de ingen politik har, og 4 angiver, at ligestilling ikke er relevant for deres kerneydelser.

5 institutioner angiver, at de har målsætninger for kerneydelserne/dele heraf, mens 5 angiver at det ikke er relevant.

Der er ikke nødvendigvis et 1:1 forhold mellem det at have en politik og have formulerede målsætninger. Således har Filminstituttet ingen politik for ligestilling af kvinder og mænd i sine kerneydelser. Men instituttet er optaget af mangfoldighed som et middel til at øge kvaliteten i dansk film, og har bl.a. nedsat en gruppe, som skal lave oplæg til analyse af kønsfordeling m.m. blandt talenter både foran og bag kameraet.

Andre eksempler på målsætninger i institutionerne er, at det i Kulturstyrelsen tilstræbes at råd, nævn og fonde kommer til at bestå af lige mange kvinder og nævn, ligesom der tilstræbes en kønsmæssig balance i forbindelse med internationale opgaver og indstillinger til internationale bestyrelsesposter.

Kulturministeriets departement beretter, at der på idrætsområdet forventes en særlig indsats for mangfoldighed, herunder ligestilling mellem mænd og kvinder, hvilket fremgår af bl.a. rammeaftaler med

organisationerne, og i idrætsarbejdet indenfor EU og Europarådet.

Endelig kan nævnes den konkrete indsats om danskernes læsevaner, der bl.a. har fokuseret på mænd og drenge.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

Interne rutiner til fremme af ligestilling i kerneydelserne

10 institutioner ud af de 17 medtænker altid eller ofte kønsaspektet, når de udarbejder evalueringer, brugerundersøgelser eller lignende, mens 5 angiver, at spørgsmålet ikke er relevant eller at de aldrig gør det.

Styrelsen for Slotte og Kulturejendomme opgør fx på køn, når de måler antallet af gæster og disses tilfredshed ved besøg i de kongelige haver og slotte, ligesom styrelsen inddrager køn som et blandt flere parametre i planlægningen af formidlingsaktiviteter. Kun på dette udvalgte område finder styrelsen det relevant at medtænke køn, idet styrelsens primære opgave er drift og vedligeholdelse af bygninger.

Ligestillingsvurdering af kerneydelserne

Færre arbejder systematisk med køn i deres vurdering af kommunikations-, oplysning- og kampagnematerialer. Her angiver 4 ud af 17, at de altid eller ofte medtænker køn, 3 gør det af og til, mens 7 aldrig gør det, eller ikke finder det relevant.

4 ud af 17 institutioner medtager overvejelser om målgruppens køn, når de fordeler midler til aktiviteter på deres ressortområde i forbindelse med puljer. Af konkrete eksempler kan nævnes Kulturstyrelsens statistik om fordeling af puljemidler fordelt på og bibliotekspuljen om Aktivt Medborgerskab, der har øremærket midler til fædreklubber for kvinder eller nyhedslæseklubber for kvinder

12 af institutionerne tilkendegiver, at de aldrig medtænker kønnet i forbindelse med fordeling af midler, eller at spørgsmålet ikke er relevant.

De færreste medtager overvejelser om køn på andre områder, men 3 ud af de 17 institutioner tilkendegiver, at de gør. Det Kongelige Bibliotek – som overordnet angiver, at kønsaspektet ikke er relevant i forhold til institutionens kerneydelser - nævner fx, at man er opmærksom på repræsentation af både kvinder og mænd ved koncertrækker, foredragsrækker og forfatterarrangementer.

Arbejdet med lovforslag

Arbejdet med lovforslag foregår i Kulturministeriets departement og styrelser, hvor der i den generelle ministervejledning er indarbejdet en vejledning til ligestillingsvurdering og relevanstest af lovforslag. Vejledningen til ligestillingsvurderingen bliver gennemgået på introkurser og årligt på lovteknikkursus for medarbejdere med ansvar for aktuelle lovforslag.

Kvalificering af arbejdet med ligestillingsvurdering af lovforslag er forankret i det juridiske netværk på tværs af styrelser og departement, som rådgiver de faglige enheder i lovarbejdet.

I indberetningsperioden er alle Kulturministeriets lovforslag relevanstestet.

2.3. Resultater på fagområder/kerneydelse

De ovenfor nævnte eksempler på initiativer og rutiner, der medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med kommunikationsmaterialer, fordeling af midler og tilrettelæggelse af faglige projekter og initiativer, vidner om, at institutionerne på Kulturministeriets område i vid udstrækning tager højde for kønsaspektet, når de skønner det relevant.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Departementet vurderer, at arbejdet med ligestilling i kerneydelserne har et tilfredsstillende niveau set i lyset af den store variation af opgaver, institutionstyper og -størrelser på Kulturministeriets område.

De aktuelle eksempler på ligestillingsarbejde på forskellige kulturområder viser, at institutionerne arbejder seriøst med at have kønsperspektivet integreret i forvaltningen og udviklingen af ny politik og initiativer, hvor de finder det relevant – herunder på nogle områder, som ligger i periferien af deres kerneydelser.

Det kan imidlertid ikke udelukkes, at flere institutioner kunne fremme ligestillingen og selv drage nytte af at inddrage ligestilling og køn i fremtidige analyser af deres kerneydelser. Da langt fra alle områder på Kulturministeriets område er borgernære, kræver det dog nærmere analyse at identificere, hvor det evt. kunne være relevant at være opmærksom på ligestilling og køn.

Fremadrettet kan ligestillingsarbejdet evt. styrkes ved at prioritere analyser på sådanne udvalgte områder på Kulturministeriets område.

På personaleområdet er andelen af institutioner, der har en ligestillingspolitik (65 %) og målsætninger for ligestilling (58 %) faldet i forhold til 2013 (hhv. 71 % og 75 %). Dette kan bl.a. skyldes, at der er sket en række fusioner og andre forandringer på området.

På den baggrund kan det konkluderes, at KUM i perioden 2015 - 2017 med fordel kan minde institutionerne om deres forpligtelser i forhold til fremme af ligestilling.

(Skemaet kan udvides efter behov)