

Ligestillingsrapport 2015 fra Beskæftigelsesministeriet

Indledning

Beskæftigelsesministeriet har en fælles ligestillingspolitik, som gælder for hele ministerområdet. Målet er at sikre, at Beskæftigelsesministeriet er en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder, hvor arbejdsliv og privatliv kan fungere i samspil med hinanden, og hvor alle medarbejdere bliver behandlet lige og har lige muligheder uanset køn. I forlængelse heraf tilstræbes en jævn kønsfordeling på alle niveauer i koncernen, og ministeriet følger lønudviklingen på alle poster, for at undgå utilsigtede lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Målet med den fælles ligestillingspolitik er endvidere, at køns- og ligestillingsaspekter inddrages i enhver form for udøvelse og udvikling af ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold.

Kerneydelserne

Beskæftigelsesministeriet har ansvaret for lovgivning om kønsligestilling på arbejdsmarkedet. Det omfatter regler om ligebehandling, ligeløn, barsel og barseludligning. Desuden har ministeriet – i lighed med andre offentlige myndigheder – pligt til at indarbejde ligestilling i planlægning og forvaltning af sit ressortområde.

Beskæftigelsesministeriet arbejder løbende med initiativer, der skal medvirke til at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet – et arbejde, der ofte foregår i tæt samarbejde med – og som er afhængig af – andre aktører, men særligt arbejdsmarkedets parter.

Beskæftigelsesministeriets ligestillingspolitiske målsætninger er blandt andet at:

- Reducere lønforskellene mellem kvinder og mænd
- Nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked
- Fjerne forskelsbehandling fra arbejdsmarkedet
- Forbedre sammenhængen mellem arbejds- og familieliv

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1. Politikker på personaleområdet

Beskæftigelsesministeriet betragter mangfoldighed som et aktiv, fordi en forskelligartet baggrund medvirker til en bredere og mere nuanceret tilgang til løsning af arbejdsopgaver. Fremme af ligestilling med hensyn til køn, alder, race, religion, etnisk oprindelse, seksualitet, uddannelse, livsopfattelse mv. bidrager generelt til at styrke mangfoldigheden på arbejdspladsen, men det kræver forskellige former for målsætninger og indsatser. Beskæftigelsesministeriet har en fælles ligestillingspolitik, som gælder for hele ministerområdet.

De vigtigste målsætninger på personaleområdet er:

1. Beskæftigelsesministeriet skal være en attraktiv arbejdsplads for såvel kvinder som mænd,

hvorfor der tilstræbes en god balance mellem arbejds- og privatliv.

2. I Beskæftigelsesministeriet må der ikke være utilsigtede statistiske lønforskelle.
3. I Beskæftigelsesministeriet skal kønsfordelingen være relativt lige på alle niveauer.

1.2. Handlinger på personaleområdet

1. Der tilbydes fleksibel arbejdstid samt mulighed for at arbejde hjemmefra i det omfang tilrettelæggelsen af arbejdet, opgavernes karakter og ressourcerne tillader det.
2. Der trækkes kønsspecifikke data i forbindelse med de årlige lønforhandlinger samt efter behov.
3. Det er altid den bedst kvalificerede kandidat til ledige stillinger, der ansættes, men hvis der er to ligeværdige kandidater af hvert køn, vurderes kønssammensætningen i det ansættende kontor, og køn kan således blive udslagsgivende for, hvem der bliver tilbudt stillingen.
4. Køns- og ligestillingsaspekter inddrages i forbindelse med udøvelse og udvikling af ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold.
5. Ledelsesudviklingsamtaler (PULS/LUS) spiller en vigtig rolle i forhold til lederes karriereplanlægning og udvikling. I den årlige samtale med den enkelte leder lægges der op til en drøftelse af både opnåede resultater, samarbejde m.v., samt om lederens fremtid. Det er således det naturlige forum for at drøfte lederens ambitioner om ledelse på et højere niveau, herunder at diskutere mulige barrierer.
6. Beskæftigelsesministeriet har defineret koncernfælles mission og vision og koncernfælles strategiske pejlemærker. Samtidig har Beskæftigelsesministeriet identificeret ti ledelsesmæssige kompetencer, som er vigtige i ministeriet. Et af målene for Beskæftigelsesministeriets kommende koncept for ledelsesudvikling er at skabe en fælles ramme og et sprog om ledelse i ministeriet bl.a. med udgangspunkt i mission, vision, strategiske pejlemærker og ledelseskompetencer. Herved skabes et fælles og gennemskueligt grundlag for lederkompetenceudvikling, lederintroduktion, opslag af lederjob, lederrekruttering og test samt ledermålinger. Denne form for ledelsesudvikling medfører en gennemskuelighed i forhold til forventninger samt kriterier for at blive leder og udøve ledelse i Beskæftigelsesministeriet, som er gavnlig for ligestillingen i Beskæftigelsesministeriet.

1.3. Resultater på personaleområdet

I Beskæftigelsesministeriet er der flere kvinder end mænd på alle niveauer bortset fra i topledelsen. I forhold til tallene fra 2013 er der sket en fremgang i antallet af mandlige ledere/specialister, chefer og topledere. Samtidig er antallet af kvindelige ledere/specialister og chefer faldet lidt. Andelen af mænd og kvinder på leder-/specialist- og chefniveau nærmer sig derfor en ligelig fordeling i 2015.

Ministeriet har fortsat fokus på at arbejde aktivt på at sikre gode muligheder for begge køn og dermed fastholde ligestillingen i Beskæftigelsesministeriet.

Stillingsniveau	Årsværk			Procentfordeling	
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd %	Kvinder %
Øvrige (Udenfor lønramme)	576	974	1.550	37,2	62,8
Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	135	179	314	43,1	56,9
Chefer (Lønramme 37-38)	42	45	87	48,3	51,7
Topchefer (Lønramme 39-42)	7	2	9	77,8	22,2
I alt	760	1.200	1.960	38,8	61,2

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2015

I forhold til 3. kvartal 2013 har der været en beskedent tilgang af ledere og specialister, chefer og topchefer på i alt 3 personer. Ministeriet har fået 1,8 procentpoint færre kvindelige ledere og specialister i lønramme 35 og 36 og 2,4 procentpoint færre kvindelige chefer i lønramme 37 og 38, men der er fortsat flere kvinder end mænd på de nævnte poster.

Det konkluderes, at der er gode vilkår for, at både mænd og kvinder kan gøre karriere og blive ledere i Beskæftigelsesministeriet.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

Ministeriets enheder har gennemgående politikker for kønsligestilling på ressortområdet/i kerneydelserne. Det gælder for departementet, Arbejdsskadestyrelsen og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Generelt bemærkes, at ministeriets ministerbetjeningshåndbog, som er tilgængelig for alle sagsbehandlere, indeholder en vejledning om ligestillingsvurdering af lovforslag.

- *Departementet*

Departementet ligestillingsvurderer lovforslag og integrerer kønsperspektivet i departementets kerneydelse f. eks. i forbindelse med statistikudarbejdelse. Betydningen af kendskab til mænd og kvinders situation i samfundet i forhold til ny lovgivning. Sikrer tilstrækkeligt datagrundlag til vurdering af ministeriets beskæftigelsespolitik i forhold til mænd og kvinder.

- *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kønsligestillingsvurderer altid lovforslag i overensstemmelse med ministerbetjeningshåndbogens vejledning herom.

- *Arbejdsskadestyrelsen*

Arbejdsskadestyrelsen oplyser, at forskelle i anerkendelseskriterier for erhvervssygdomme er begrundet i forskning. Udgangspunktet er, at lige belastning fører til anerkendelse uanset køn. Arbejdsskadestyrelsens mål er at undgå uberettiget forskelsbehandling på baggrund af køn i forhold til anerkendelse af anmeldte erhvervssygdomme.

- *Arbejdstilsynet*

Arbejdstilsynet har tilkendegivet, at de ikke har politikker eller målsætninger for kønsligestilling på ressortområdet/i kerneydelserne.

- *Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har tilkendegivet, at de ikke har politikker eller målsætninger for kønsligestilling på ressortområdet/i kerneydelserne.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

Ministeriets initiativer på ligestillingsområdet

-Ligebehandling

- Beskæftigelsesministeriet har stor bevågenhed på udviklingen i sager om afskedigelse på grund af graviditet eller barsel. Der er på nuværende tidspunkt overblik over udviklingen i sager om

afskedigelse på grund af graviditet eller barsel fra 2005 til udgangen af 2011. Ny gennemgang forventes offentliggjort primo 2016 for årene 2012-15.

-Ligebehandlingsnævnet

- Regeringen har den 7. oktober 2015 genfremsat lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet, hvorved der blandt andet indføres krav om retlig interesse, mulighed for formandsafgørelser samt mulighed for, at Institut for Menneskerettigheder kan indbringe visse sager for Ligebehandlingsnævnet.

-Kortlægning af det kønsopdelte arbejdsmarked

- Beskæftigelsesministeriet har bedt SFI om at kortlægge udviklingen af det kønsopdelte arbejdsmarked. Det er almindeligt anerkendt, at det kønsopdelte arbejdsmarked er den vigtigste enkeltårsag til det vedvarende løngab mellem mænd og kvinder. Det er derfor væsentligt at få belyst kvinders og mænds uddannelsesvalg og placering på arbejdsmarkedet. Kortlægningen forventes færdig primo 2016.

Generelt om Beskæftigelsesministeriets interne arbejde med kønsmainstreaming

Generelt har ministeriet i høj eller meget høj grad interne rutiner, som hjælper med at fremme kønsligestilling i kerneydelserne. Det gør sig f.eks. gældende ved udarbejdelse af evalueringer og undersøgelser, brug af kønsopdelte data og klare, skriftlige procedurer omkring ligestillingsvurderinger af lovforslag.

Beskæftigelsesministeriets fælles kompetenceudvikling udbyder kurser om lovteknik, herunder blandt andet om ligestillingsvurdering af lovforslag.

I forhold til ministeriets kommunikationsmateriale m.v. er billedet mere varieret. På de fleste af ministeriets områder indgår kønsaspektet ikke eller kun af og til i kommunikationsmaterialet. Kønsaspektet indgår generelt ikke i udarbejdelsen af aktivitetsbudgetter i ministeriets enheder, da disse fastsættes med udgangspunkt i antal årsværk eller medarbejdere.

- *Departementet*

Departementets analyseenhed udgiver årligt publikationen Mænd og Kvinder på Arbejdsmarkedet, der opsamler kønsopdelte data til overvågning af arbejdsmarkedspolitikken.

I departementet har der ikke været kampagner eller været lavet egentlige oplysningsmaterialer de seneste år. På departementets hjemmeside orienteres generelt og helt overordnet om ministerområdet, mens de enkelte styrelser står for den mere målrettede information om ansvarsområder og aktiviteter.

Overvejelser om køn er en integreret del af ligestillingsvurderingen af lovforslag, og lovforslag er et udtryk for ministeriets faglige initiativer.

Departementet inddrager ikke overvejelser om køn i departementets fordeling af rammer mellem enhederne, i arbejdet med kontorbudgetterne m.v., da køn ikke er et relevant kriterie her.

Eksempel på en ligestillingsvurdering med positive eller negative ligestillingsmæssige konsekvenser

Lov om ophævelse af lov om barseludligning for selvstændigt erhvervsdrivende, hvor det er regeringens vurdering, at effekten af en barseludligningsordning for selvstændige i forhold til at tiltrække flere kvindelige iværksættere er behæftet med stor usikkerhed, og derfor må antages at være begrænset. På

den baggrund vurderes lovforslaget alene at have mindre negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (ændring af reglerne om kønsopdelt lønstatistik), som vurderes at have negative ligestillingsmæssige konsekvenser, da målgruppen for reglerne om kønsopdelt lønstatistik indsnævres.

- *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings kommunikationsmaterialer er typisk kønsneutrale, men det vurderes altid, hvordan materialet bedst muligt kan målrettes til modtageren. Der indgår overvejelser om målgruppens køn, når det er relevant.

Når styrelsen f.eks. udmønter en pulje, sker det med udgangspunkt i eksisterende viden på området herunder om ligestillingsperspektivet, hvis det er relevant. F.eks. skal det ved ansøgning om puljemidler fra handicappuljen og puljen for udsatte udfyldes, hvordan fordelingen af køn blandt deltagerne i det ansøgte projekt er. Arbejdet med andre faglige initiativer sker med udgangspunkt i eksisterende viden på området herunder om ligestillingsperspektivet, hvis det er relevant.

Styrelsens hjemmeside er bevidst formuleret kønsneutralt, da indholdet af informationen ikke giver anledning til at differentiere sproget. Der gives heller ikke information, hvor indholdet specifikt retter sig mod enten mænd eller kvinder.

Styrelsen har bl.a. ansvaret for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, der har til formål at forebygge og forhindre fysisk og psykisk nedslidning. Det skal nævnes, at loven om fonden og den politiske aftale foreskriver, at nogle af fondens midler skal gå til nedslidningstruede brancher og jobgrupper. Fonden udbyder således forebyggelsespakker til nedslidningstruede brancher. De nedslidningstruede brancher udpeges på grundlag af tre indikatorer (sygefravær, førtidspension og efterløn) og på begge køn. En række brancher har nogle klare kønsmæssige udtryk, f.eks. branchen "Døgninstitutioner og hjemmepleje", som især består af kvinder og "Bygge og anlæg", som især består af mænd. På den måde har nedslidningen for visse brancher et kønsmæssigt aspekt.

- *Arbejdsskadestyrelsen*

Ligestilling er et stort fokusområde i Arbejdsskadestyrelsen.

Arbejdsskadestyrelsens kerneydelse ligger i arbejdsskadesager, hvor disse vurderes ud fra en lægevidenskabelig redegørelse, hvor anerkendelsen af arbejdsskader som udgangspunkt ikke baseres på køn, men på belastningen for den enkelte person. Målet er, at sagsbehandlingen undgår uberettiget forskelsbehandling, hvorfor styrelsen stiller krav om, at kønsbetingede forskelle belyses i de forskningsprojekter, som sættes i gang. Styrelsen stiller desuden krav om, at eventuelle kønsrelaterede forhold belyses i de speciallægeerklæringer, der indhentes for behandling af de konkrete erhvervsygelser.

Arbejdsskadestyrelsen kommunikerer generelt til alle styrelsens målgrupper. Kommunikationen er typisk med afsæt i en medicinsk videnskabelig vurdering. I sammensætning af udvalg inddrages ligestillingsmæssige overvejelser. Ved ny forskning beder styrelsen om, at der undersøges evt. kønsspecifikke forhold, der skal tages hensyn til i forhold til køn og arbejdsskader.

Styrelsens medarbejdere har mulighed for at deltage i ministeriets fælles kompetenceudviklingskurser om blandt andet ligestillingsvurdering. Der udarbejdes altid en ligestillingsvurdering i forbindelse med lovforslag. Der er således fokus på ligestilling i forbindelse med styrelsens arbejde med lovforslag.

Ved tildeling af midler til aktivitetsbudgetter m.v. til enhederne i styrelsen, tages der altid udgangspunkt i antallet af årsværk/antal medarbejdere.

Når der nedsættes arbejdsgrupper med deltagelse af eksterne medlemmer, gør styrelsen opmærksom på, at udpegning af medlemmer skal ske i overensstemmelse med reglerne i lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Arbejdsskadestyrelsen har ikke i de senere år haft lovforslag, hvor der har været positive eller negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

- *Arbejdstilsynet*

Arbejdstilsynets materiale og aktiviteter (herunder regler og vejledninger) er alle udarbejdet med henblik på, at alle arbejdstagere uanset køn, alder mv. skal kunne arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ligestillingsvurdering af lovforslag indgår i ministeriets interne lovteknikkursus og ministerbetjeningshåndbog.

- *Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø inddrager altid kønsaspektet, når der udarbejdes analyser og evalueringer, herunder i forskningsanalyserne.

Ved udarbejdelse af kommunikationsmateriale tages der altid stilling til relevans, og formidling indrettes efter målgruppe – det være sig social gruppe, job, køn, alder m.v.

2.3. Resultater på fagområder/kerneydelse

De forventede effekter af arbejdet med ligestillingsvurderinger af initiativer på kerneydelserne er lige muligheder for borgerne, et bedre oplyst beslutningsgrundlag og en højere oplevet kvalitet i kerneydelserne.

På ministerområdet opleves det generelt sådan, at arbejdet med ligestillingsvurdering af ministeriets initiativer i høj grad giver resultater. Dog er det Arbejdstilsynets vurdering, at ligestillingsvurdering på deres område kun i ringe grad har givet synlige resultater. Dette skal ses i lyset af, at Arbejdstilsynet generelt arbejder for at sikre lige muligheder for, at mænd og kvinder kan varetage de samme job på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuld forsvarlig måde.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i februar 2015 har overenskomstparterne ansøgt Beskæftigelsesministeriet om dispensation fra ligebehandlingsprincippet til at yde en uges ekstra lønret i forældreorlovperioden, som øremærkes faderen. Ændringen omfatter ligeledes medmødre og mandlige adoptanter. Beskæftigelsesministeriet har imødekommet ansøgningen om dispensation fra ligebehandlingsprincippet, jf. ligebehandlingslovens § 13, stk. 2.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Der er generelt stor opmærksomhed på vigtigheden af at ligestillingsvurdere ministeriets aktiviteter og kerneydelser, ikke mindst i forhold til lovgivningsarbejdet.

Beskæftigelsesministeriet har siden sidste ligestillingsrapport i 2013 set en nedgang i andelen af kvindelige ledere, men eftersom der er væsentligt flere kvinder end mænd på alle niveauer, bortset fra i topledelsen, konkluderes det fortsat, at der er gode vilkår for, at kvinder kan gøre karriere og blive ledere i Beskæftigelsesministeriet.

Beskæftigelsesministeriet tager løbende initiativ til, at der bliver udarbejdet relevante undersøgelser og evalueringer af mænds og kvinders forhold på arbejdsmarkedet. Desuden indsamler og udarbejder ministeriets analyseenhed selv kønsopdelte statistiske data for det danske arbejdsmarked.