

Ligestillingsrapport 2015 fra Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling

Indledning

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings koncern består af følgende styrelser og statslige institutioner: Styrelsen for It og Læring, Styrelsen for Kvalitet og Undervisning, Danmarks Evalueringsinstitut (EVA), Sorø Akademi og Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM). Departementet, styrelserne og institutionerne afgiver – medmindre de har under 50 ansatte – hver en ligestillingsredegørelse hvert andet år. Heraf har DCUM under 50 ansatte og skal således ikke afgive ligestillingsredegørelse. De seneste redegørelser er afgivet i perioden august-september 2015. Jævnfør ligestillingsloven skal Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings departement afgive en ligestillingsrapport hvert andet år.

Baggrund

I perioden siden den seneste ligestillingsrapport fra 2013 har ministeriet gennemgået organisationsændringer, været berørt af ressortændringer i forbindelse med regeringsdannelsen i juni 2015 samt ændret navn til Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (MBUL).

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1. Politikker på personaleområdet

Generelt er ligestillingsindsatsen på personaleområdet mere formaliseret i MBULs departement og styrelser end i de statslige institutioner. Dette skyldes, at de større enheder og koncernfællesskabet mellem departement og styrelser i højere grad giver mulighed for at prioritere ressourcer til at formalisere og følge op på indsatsen.

MBULs departement og styrelser har fælles politik for ligestilling på personaleområdet, der er formuleret i *Handlingsplan for flere kvinder i ledelse*.

Handlingsplan for flere kvinder i ledelse formulerer en politik for ligestilling på personaleområdet og består desuden af opsættelse af måltal og iværksættelse af en række initiativer til at fremme ligestilling på alle niveauer i organisationen. Årligt rapporteres udvalgte kønsopdelte data på personaleområdet til koncernledelsen. De fastsatte måltal retter sig mod:

- Kønsbalance i organisationen, specifikt i topledelsen (lønramme 38+), blandt kontorchefer (lønramme 37) og konsulenter (lønramme 35 og 36). Succeskriterierne for måltal er +/- 25 procentpoint i lønramme 38 og højere, og +/- 10 procentpoint i lavere lønrammer.
- Kønsbalance i karriere, herunder rekruttering, opnormering til special- og chefkonsulenter. Succeskriterierne er +/- 10 procentpoint for opnormering.
- Kønsbalance i bevilling af fælles kompetenceudviklingsmidler, trivsel og arbejdsmiljø, herunder ligestilling tilfredshed i APV og opsigelsesgrad svarende til kønssammensætningen

EVA har formuleret en politik for ligestilling på personaleområdet, hvor de systematisk arbejder med at tiltrække flere mandlige ansøgere for at sikre en balanceret kønsfordeling.

Sorø Akademi har ikke formuleret en politik, og arbejder i udgangspunktet ikke med målsætninger eller måltal.

1.2. Handlinger på personaleområdet

I 2013 tiltrådte koncernledelsen i MBUL *Handlingsplan for flere kvinder i ledelse* og denne er nu implementeret i primært departementet og Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. I Ligestillingsredegørelsen fra 2013 for Styrelsen for It og Læring fremgår det, at handlingsplanen ikke er fuldt implementeret. De øvrige statslige institutioner har ikke været en del af denne proces.

Initiativerne i handlingsplanen retter sig mod rekruttering, trivsel og arbejdsmiljø, og det forventes at de over tid vil have en positiv indvirkning på kønsbalancen i organisationen. Generelt fokuserer handlingerne på tværs af enhederne sig på at sikre ligestilling i rekruttering og på at sikre, at rekrutteringen understøtter en balanceret kønsfordeling. Fokus på rekruttering i både politikker og handlinger afspejles også ved, at både departementet og Styrelsen for Undervisning og Kvalitet nævner *et bredere rekrutteringsgrundlag* som et forventet udbytte ved ligestillingsindsatsen.

Derudover fremgår det af departementets nyligt vedtagne rekrutteringsvejledning - som anvendes til brug for rekruttering af nye ledere og medarbejdere - at mænd og kvinder skal behandles lige, at begge køn så vidt mulig skal være repræsenteret i ansættelsesudvalget, og at det tilstræbes, at der indkaldes både mænd og kvinder til samtale. Hvis der bliver gjort brug af et rekrutteringsfirma, skal dette krav gøres klart for firmaet.

Styrelserne har lignende procedurer i forbindelse med rekruttering, hvor det tilstræbes at begge køn så vidt mulig skal være repræsenteret i ansættelsesudvalget, og at der ved ansættelsessamtaler (uanset niveau) så vidt muligt indkaldes kandidater af begge køn.

I rekrutteringssammenhænge anlægger EVA et bevidst kønsperspektiv på deres rekrutteringsmateriale, herunder indhentes feedback fra mandlige medarbejdere samt potentielle ansøgere med henblik på at få input til branding i rekrutteringsfasen. Derudover tilstræbes det at skabe et bredt ansøgningsfelt til 1. ansættelsessamtale med det formål at skabe en sammensætning af medarbejdere, der afspejler det omgivende samfund.

1.3. Resultater på personaleområdet

Ved tiltrædelsen af *Handlingsplan for flere kvinder i ledelse* sikrede koncernledelsen, at MBULs departement og styrelser opfylder forpligtelserne i *Charter for Flere Kvinder i Ledelse*. Samtidig opfylder ministeriets departement og styrelser de krav i *Bekendtgørelse nr. 241 af 22. marts 2013 om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning*, der vedrører statslige institutioner og virksomheder, herunder institutioner på MBULs ressort. Disse krav gælder ikke departement og styrelser, men ministeriet ønsker at efterleve bekendtgørelsens krav.

Kønsfordelingen blandt ledere i ressortministeriet fra Ligestillingsredegørelsen 2013 til Ligestillingsredegørelsen 2015 har udviklet sig som vist i nedenstående tabel:

| | 2013 | | 2015 | |
|--|-----------|--------|-----------|--------|
| | Kvinder % | Mænd % | Kvinder % | Mænd % |
| Topchefer (lønramme 39-42) | 0 | 100 % | 0 | 100 % |
| Chefer (lønramme 37-38) | 46 % | 54 % | 40 % | 60 % |
| Ledere og specialister (lønramme 35-36) | 50 % | 50 % | 61 % | 39 % |

Topledelsen i MBUL består i 2015 udelukkende af mænd, hvilket er samme niveau som i 2013. Der er endvidere sket en mindre skævrinding i kønsbalancen på både chef- og specialistaniveau.

Det skal dog bemærkes, at rapportens talgrundlag baserer sig på udtræk fra Finansministeriets for-handlingsdatabase 1. kvartal 2015. Dvs. at de ikke tager højde for de organisations- og ressortændrin-ger, der har gjort sig gældende for MBUL.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

For MBULs concern, med undtagelse af Styrelsen for It og Læring, eksisterer der både ligestillingspoli-tikker og målsætninger for kerneydelserne på udvalgte områder. Det vedrører først og fremmest en generel målsætning om kønsligestilling på hele ressortområdet. Endvidere er der opmærksomhed på kønsmæssige skævheder inden for departementets og Styrelsen for Undervisning og Kvalitets res-sortområder, dels i forhold til forfølgelse af målsætningen om, at mindst 95 procent af en ungdoms-årgang skal gennemføre mindst én ungdomsuddannelse, dels i fokus på frafaldet i erhvervsuddannel-serne, og dels gennem fastholdelses- og gennemførelsesarbejdet i regi af Fastholdelsestaskforcen og Brug For Alle Unge. Som en del af MBULs handlingsplan for 2013-2015 er det desuden et mål for im-plementeringen af folkeskolereformen, at *folkeskolen skal mindske betydningen af social baggrund, herkomst og køn i forhold til faglige resultater*. Derudover gælder det for arbejdet med dagtilbud at sikre trivsel, udvikling og læring for alle børn uanset køn. Inden for ligestilling arbejdes der overordnet med at fremme ligestilling og modvirke forskelsbehandling i samfundet.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

For MBULs departement og Styrelsen for Undervisning og Kvalitet gælder det, at kønsperspektivet of-te medtænkes i kerneydelserne på ressortområdet. Eksempelvis kan indførelse af lovforslaget om en længere og mere varieret skoledag have positive ligestillingsmæssige konsekvenser for drengene i fol-keskolen. Lovforslaget sikrer, at eleverne får en længere og mere varieret skoledag - ikke blot med øget undervisningstid – med nye og mere varierede undervisningsformer, hvilket der med forsk-ningsmæssige indikationer er belæg for at antage kan forbedre især drengenes motivation og arbejds-indsats i skolen og dermed også deres faglige resultater.

I både ministeriets departement og i Styrelsen for Undervisning og Kvalitet medtænkes kønsaspektet i forbindelse med analyser, evaluering og undersøgelser. Eksempelvis indgår køn som baggrundsvariab-le i de fleste analyser af og tilgængelige data om uddannelsesområdet, herunder søgemønstre, over-gangsfrekvenser, uddannelsesresultater m.m. Som led i undersøgelser eller evalueringer undersøges det, når det vurderes relevant, om der eksempelvis er forskel på drenge og pigers trivsel. Der anvendes tillige i høj grad kønsopdelte data – eksempelvis ved overvågning af uddannelsesvalg efter grund-skolen. Inden for erhvervsuddannelsesområdet bliver de faglige udvalg blandt andet bedt om i deres årlige udviklingsredegørelser at kommentere på forskellen i beskæftigelsesfrekvensen for køn.

Kønsaspektet medtænkes desuden ved udarbejdelsen af kommunikationsmaterialer. I kampagnen *Faglært til fremtiden* indgik overvejelser om kønsbalance i valg af billedmateriale og eksempler. Lige-stillingsafdelingen har bl.a. relanceret hjemmesiden *Fremtidenerdin.dk*, som har til formål at inspirere drenge som piger til at vælge uddannelse og karriere efter talent og lyst og ikke efter, hvad er typisk for ens køn.

I relation til fordelingen af midler til aktiviteter på ressortområdet har ministeriets departement haft et tværgående sigte på børns læring og trivsel, frem for et direkte ligestillingsorienteret sigte. Ligestil-ling kan dog være en afledt effekt af generelle initiativer eksempelvis indsatser i forhold til at reduce-

re frafald på uddannelserne. Der har dog været et særligt fokus på kønsperspektivet i Styrelsen for Undervisning og Kvalitets indsatser i forhold til Brug For Alle Unge og Fastholdelsestaskforcen. Ligestillingsafdelingen udmønter puljer, der har til mål at fremme viden, køn og ligestilling eksempelvis *Pulje til fremme af mangfoldighed, ligestilling og mandlige pædagoger*.

I relation til arbejdet med lovforslag i departementet indgår der altid screening i forbindelse med udarbejdelse af lovprogram, hvor ministeriet følger den praktiske konsekvensvurdering, jf. CIRK nr. 159 af 16/9 1998 og VEJ nr. 10375 af 1/5 2005, som suppleret ved VEJ nr. 9364 af 1/3 2013, hvorefter lovforslag skal ligestillingsvurderes, hvor det er relevant. Desuden afholdes interne seminarer om ligestillingsvurderinger af lovforslag og relevante ligestillingsspørgsmål tages altid op senest i forbindelse med intern lovteknisk gennemgang af udkast til lovforslag.

EVA medtænker i høj grad kønsaspektet, når der udarbejdes analyser og evaluering. I forbindelse med dataindsamling på individniveau skeles der altid til kønsforskelle ved segmentering.

For ministeriets øvrige statslige organisationer varierer graden af fokus på kønsperspektivet i kerneydelserne. Kønsopdelte data anvendes i begrænset omfang, ligesom medarbejderne kun i begrænset omfang får viden og redskaber til at ligestillingsvurdere kerneydelserne. Kommunikationsmaterialer bliver ikke ligestillingsvurderet i særligt omfang, ligesom aktivitetsbudgetter og andre faglige aktiviteter kun i meget lille omfang ligestillingsvurderes.

2.3. Resultater på fagområder/kerneydelser

For MBULs departement og styrelser gælder det, at arbejdet med ligestilling i nogen grad har givet resultater. Ligestillingsindsatsen forventes at resultere i mere målrettede og borgernære kerneydelser, højere oplevet kvalitet i kerneydelser, et bedre oplyst beslutningsgrundlag samt øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne.

For ministeriets øvrige statslige organisationer afspejles det relativt lavere fokus på kønsperspektivet i de forventede effekter og resultater, idet disse kun i meget begrænset omfang forventes.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

MBUL vil følge, om *Handlingsplan for flere kvinder i ledelse* opnår de forventede resultater, og koncernledelsen og direktionen vil årligt blive forelagt udvalgte kønsopdelte data på personaleområdet. Hvis der er gode erfaringer med indsatsen, vil MBUL dele dem med de øvrige statslige organisationer, så de har mulighed for at indarbejde dem i deres indsats.

MBUL vil desuden opprioritere fokus på arbejdet med ligestilling i kerneydelserne i ministeriets øvrige statslige organisationer gennem en dialog om det fremadrettede arbejde i de kommende år.

(Skemaet kan udvides efter behov)