

# Folketingsvalg 2019

De ligestillingspolitiske udfordringer og muligheder

## **Indledning**

Dette notat kortlægger nogle af de ligestillingspolitiske problemstillinger, der er særligt relevante for det kommende valg til Folketinget, der senest skal være i juni 2019.

Notatet har til formål at belyse de temaer, der er behov for at italesætte i valgkampen og medtage i et kommende regeringsgrundlag. Notatet har derfor fokus på henholdsvis udfordringer og potentielle forbedrings- og handlemuligheder.

For at kunne berøre ligestillingspolitiske problematikker vil notatet indledningsvis beskrive, hvad ligestilling i 2018/2019 vil sige. Notatet vil dernæst konkretisere udvalgte problematikker relateret til kønsligestilling og derefter foreslå mulige politiske tiltag, som har været drøftet blandt ligestillingsinteresserede i fagbevægelsen det sidste år eller to.

Vi håber, notatet kan hjælpe tillidsvalgte og fagligt aktive med at italesætte de ligestillingspolitiske problematikker i valgkampen. Det kan være på vælgermøder, på sociale medier og i debatindlæg.

FIU-Ligestilling,

Oktober 2018

# INDHOLDSFORTEGNELSE

|   |    |
|---|----|
| <b>Ligestillingspolitik anno 2018/2019</b> .....              | 4  |
| <b>(U)ligeløn</b> .....                                       | 5  |
| Forslag til krav og drøftelser i valgkampen.....              | 6  |
| <b>Det kønsopdelte uddannelsesvalg og arbejdsmarked</b> ..... | 7  |
| Forslag til krav og drøftelser i valgkampen.....              | 8  |
| <b>Seksuel chikane</b> .....                                  | 9  |
| Forslag til krav og drøftelser i valgkampen.....              | 10 |
| <b>Kønsbaseret vold</b> .....                                 | 11 |
| Forslag til krav og drøftelser i valgkampen.....              | 12 |
| <b>Ligestilling – for mænd</b> .....                          | 13 |
| Forslag til krav og drøftelser i valgkampen:.....             | 14 |
| <b>Repræsentation af kvinder</b> .....                        | 15 |
| Forslag til krav og drøftelser i valgkampen.....              | 16 |
| <b>Konkrete muligheder - hvad kan jeg gøre?</b> .....         | 17 |
| <b>Partiernes ligestillingsprogram</b> .....                  | 18 |
| <b>Litteratur – hvis du vil vide mere</b> .....               | 19 |

## LIGESTILLINGSPOLITIK ANNO 2018/2019

Ligestilling findes i mange forskellige former, og derfor berøres mange befolkningsgrupper. Dette notat vil dog særligt fokusere på kønsligestilling – ligestilling mellem kvinder og mænd – på tværs af etnicitet, seksualitet og kropsfunktion.

Der er en udbredt forståelse af, at kvinder og mænd er ligestillet i Danmark. Det er der egentlig også god grund til at tro. Vi har både Ligebehandlingsloven, Ligelønsloven og Forskelsbehandlingsloven, der alle skal sikre ligestilling på hver deres måde. Statistikker viser dog en helt anden virkelighed, hvor man skal lede længe efter kønsligestillingen.

Mens andre nordiske lande ligger øverst på ranglisten, skal Danmark findes helt nede på en 14. plads over verdens mest ligestillede lande (World Economic Forums Gender Gap report). På arbejdsmarkedet eksisterer der stadig et markant løngab mellem kønnene. Diskrimination mod kvinder er fortsat et stort problem på karrierestigen, især når man medtænker kvinders høje uddannelsesniveau.

Forestillingen om, at der er ligestilling i Danmark, kan være skadelig, da den ikke giver incitament til hverken debat om ligestilling eller politisk handling.

Det er derfor vigtigt, at vi i Danmark anerkender de ligestillingspolitiske udfordringer, vi rent faktisk stadig har, samt opfordrer vores politikere til at gøre det samme og – ikke mindst – til at handle derpå.

## (U)LIGELØN

Der er ikke ligeløn i Danmark, og det mest optimistiske bud i 2018 siger, at det vil tage mindst 74 år endnu, medmindre der gøres noget nyt og offensivt. Vi vil ikke vente flere generationer på at opnå ligeløn – der skal derfor tages initiativer nu.

Vi har en ligelønslov i Danmark, der siden 1976 har forpligtet virksomheder til at give lige løn til kvinder og mænd, hvis de udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Loven er forbedret og præciseret et par gange, siden den blev indført. Eksempelvis indførte Thorning-regeringen forbedret adgang til kønsopdelte lønstatistikker i 2015 – denne lovregulering blev dog rullet tilbage af Løkke-regeringen i 2016. Der er altså reelt ikke taget positive tiltag for at mindske løngabet i mange år, og det er derfor på tide, at Danmark tager nye politiske initiativer for reelt at nå intentionen i ligelønsloven fra 70'erne.

Den seneste opgørelse over ligestillingen i 144 lande placerede Danmark på en 39. plads, da det kom til ligelønsaspektet (WEF 2018). I praksis betyder det blandt andet, at løngabet mellem kvinder og mænd i 2017 var på hele 13% (DST 2018). Reelt bør Danmark dog ikke have et ligelønsproblem, hvor kvinder gennemsnitligt tjener mindre end mænd, tværtimod, for siden 2005 har kvinder taget længere uddannelser end mænd (3F 2017).

Statistikkerne, der længe har tegnet et billede af uligeløn, har dog ikke fået politikerne til at reagere og gøre en indsats på området – og udviklingen i løngabet har fået lov at stå mere eller mindre stille i flere år. Løngabet er et ulighedsproblem, der er grundlæggende for den overordnede ligestilling i Danmark, og vi skal derfor kræve politisk handling på området, for noget skal der ske.

At Danmark ikke er offensiv på ligelønsudfordringerne, bliver særligt tydeligt, når vi kigger til vores nabolande. Både Island, Tyskland og Storbritannien har i 2017 vedtaget ny lovgivning på området, der på forskellige måder forsøger at opnå lige løn til kvinder og mænd for arbejde af samme værdi. Her lader politikerne ikke bare stå til. Kort opsummeret kan landenes lovgivning om ligeløn karakteriseres sådan:

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>ISLAND</b>         | Virksomheden er forpligtet til at opnå ligelønscertificering                 |
| <b>TYSKLAND</b>       | Medarbejderne har ret til løninformation for en gruppe ligeværdige kollegaer |
| <b>STORBRITANNIEN</b> | Virksomhederne har pligt til at offentliggøre gennemsnitslønninger           |

(se mere på [www.VIVE.dk](http://www.VIVE.dk) i udgivelsen "Lønåbenhed og ligeløn" af seniorforsker Mona Larsen)

## FORSLAG TIL KRAV OG DRØFTELSER I VALGKAMPEN

- Hvad vil partiet/folketingskandidaten gøre for at mindske løngabet?
- Hvordan mener partiet/folketingskandidaten, at lovgivning kan forbedres, så der sker et reelt fremskridt på ligelønsområdet?:

Forbedret adgang til kønsopdelte lønstatistikker (Ligelønsloven paragraf 5a)? Ligelønscertificering som i Island? Lovbestemt information til medarbejdere om sammenlignelig løninformation, som i Tyskland? Lovbestemt synliggørelse af gennemsnitsløn fordelt på køn som i Storbritannien? Eller noget andet?

- Er folketingskandidaten tilfreds med, at Danmark er nummer 39 på verdensranglisten over ligeløn?
- Vil folketingskandidaten/partiet være med til at iværksætte et udredningsarbejde, hvor regering og arbejdsmarkedets parter opnår en fælles forståelse for "arbejde af samme værdi"? (Et af redskaberne til ligeløn er at definere betydningen af "arbejde af samme værdi". Der er ingen entydig og fælles forståelse af betegnelsen i Danmark, det kan derfor være svært at arbejde med).

## DET KØNSOPDELTE UDDANNELSESVALG OG ARBEJDSMARKED

Vores forestillinger om at "sådan er mænd" og "sådan er kvinder" har været med til at skabe, hvad der i dag kaldes et kønsopdelt arbejdsmarked. I praksis betyder det, at der er nogle fag, der primært varetages af mænd, mens andre primært varetages af kvinder. At arbejdsmarkedet i høj grad er opdelt efter køn, har betydning for ligestilling, da de jobs som mænd typisk har, er højere lønnet end de jobs, som kvinder typisk bestrider. På den måde kan man groft sagt sige, at det bedre kan betale sig at skifte olie end at skifte ble (3F 2017A). Det kønsopdelte arbejdsmarked er dermed en af hovedårsagerne til, at løngabet mellem kvinder og mænd er svært at komme til livs.

En af årsagerne til det kønsopdelte arbejdsmarked kan findes i vejledningen af børn og unge, når de skal vælge uddannelse og erhverv. Undersøgelser viser, at vejledningen i høj grad er præget af kønsstereotyper; at piger vejledes til at uddanne sig i omsorgsfag, mens drenge vejledes til at uddanne sig inden for teknik og håndværk (UVM 2017). Vejledningen er baseret på forventninger til, hvad piger og drenge kan og er dygtige til, og gennem uddannelsesvejledning lærer børn på den måde, at et fag enten er "piget" eller "drenget". Det har blandt andet resulteret i, at 89% af social- og sundhedshjælpere er kvinder, mens 98% af murere er mænd (3F 2017B). I denne forbindelse er udfordringen, at samfundsnormen om, hvad der er "piget" og "drenget" er blevet så naturlig, at børn begrænses i deres uddannelsesvalg på baggrund af deres køn. For at kunne gøre op med det kønsopdelte arbejdsmarked, kræver det, at vi bliver bedre til at møde børn og unge som individer, fremfor som et bestemt køn.

## FORSLAG TIL KRAV OG DRØFTELSE I VALGKAMPEN

- Hvad har folketingskandidaten/partiet af forslag til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked?
- Er folketingskandidaten/partiet villig til politisk at sikre, at det bliver obligatorisk for lærere og vejledere, at de undervises i kønsstereotyper, samt hvordan uhensigtsmæssige mønstre kan brydes? (En vej til opgøret med det kønsopdelte uddannelsesvalg og arbejdsmarked er gennem indførelse af undervisning i køn og stereotyper på lærer- og vejlederuddannelserne. Denne undervisning kan sikre en kønsneutral vejledning af børn og unge, når de skal vælge uddannelsesområde).
- Vil folketingskandidaten/partiet støtte op om implementering af viden om køn og ligestilling i de Fælles Mål for folkeskolerne? (Ved at viden om køn og ligestilling skrives ind i de Fælles Mål, kan vi sikre, at børn og unge undervises i kønsnormer og ligestilling, samt dermed nedbryde kønsstereotyper og forbedre børns muligheder for at vælge uddannelse ud fra hvad de helst vil, fremfor hvad de tror, de kan på grund af deres køn).



## SEKSUEL CHIKANE

Ligebehandlingsloven, der trådte i kraft i 1989, ulovliggør seksuel chikane. Alligevel har vi især i det sidste års tid måttet erkende, at seksuel chikane fortsat er et stort problem på det danske arbejdsmarked. Hvis vi vil have et arbejdsmarked fri for diskrimination og seksuel chikane, kræver det politisk opmærksomhed og anerkendelse af problemets størrelse. Flere fagforbund har adspurgt egne medlemmer, og det viser sig, at alt for mange har oplevet at blive udsat for seksuel chikane. Mens hvert femte medlem af 3F har været udsat for seksuel chikane, gør det samme sig gældende for hver fjerde af HK's medlemmer og hver sjette af FOA's medlemmer (3F 2014) (HK 2017) (FOA 2018).

Seksuel chikane er et udtryk for kønsdiskrimination, og det er dermed en central problematik for ligestilling. Chikanen kan være verbal og fysisk adfærd, med direkte eller indirekte seksuelle hentydninger. Det er desuden kendetegnet ved at krænke den udsattes værdighed, og derved skabes et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller/og ubehageligt arbejdsklima.

Seksuel chikane kan have alvorlige konsekvenser for den enkelte, samt give både fysiske og psykiske reaktioner, der spænder fra anspændthed og ængstelse, til kronisk stress og PTSD. Seksuel chikane er dog ikke blot skadeligt for den udsatte medarbejder, men også for det generelle arbejdsmiljø, da effektiviteten typisk falder på arbejdspladser, der er prægede af seksuel chikane.

På mange arbejdspladser er seksuel chikane forbundet med skam, tabu og vittigheder, hvilket kan gøre det svært for den udsatte at påpege den. Desuden er der ingen objektiv eller fastlagt grænse mellem et kompliment og seksuel chikane. Det efterlader ofte den udsatte medarbejder alene – især da arbejdsgiveren pt. ikke kan stilles til ansvar for arbejdskulturen, der muliggør diskrimination, men kun kan hæftes for selve chikanen, hvis det kan bevises, at hun/han kendte til den.

Seksuel chikane er altså et udtryk for et problematisk arbejdsmiljø, der er skadeligt for den enkelte, for arbejdspladsen og den almene ligestilling i samfundet.

## FORSLAG TIL KRAV OG DRØFTELSE I VALGKAMPEN

- Hvad vil folketingskandidaten/partiet gøre for at forebygge seksuel chikane på arbejdsmarkedet?
- Vil folketingskandidaten/partiet bakke fagbevægelsen op i forslaget om, at der skal være et større ansvar for arbejdsgiveren til at forebygge seksuel chikane? (ligesom der er i England)

Forslaget kan til en vis grad sammenlignes med, at arbejdsgivere på en byggeplads har ansvar for at forebygge ulykker ved, at der er sikkerhedshjelme til rådighed. Sker der en ulykke, hvor en medarbejder ikke har hjelm på, er arbejdsgiveren ikke ansvarlig, så længe der har været korrekt instruktion og hjelm har været tilgængelig. Har arbejdsgiveren *ikke* stillet de fornødne redskaber til forebyggelse til rådighed, er arbejdsgiveren ansvarlig. Det kan ikke fuldstændig sammenlignes, men logikken i fagbevægelsens ønske om at arbejdsgiveren er ansvarlig for forebyggelse, er den samme.

- Folketinget har per 1. januar 2019 vedtaget ny lovgivning om, at omgangstonen på en arbejdsplads ikke kan være en gyldig forklaring for seksuel chikane. Vil folketingskandidaten/partiet støtte op om flere initiativer, der kan modarbejde seksuel chikane?
- Er folketingskandidaten/partiet parat til at øge forskningsbevillinger på området om seksuel chikane? (Vi mangler viden om omfanget og konsekvenserne af seksuel chikane i Danmark – eksempelvis ved vi meget lidt om chikanørens motiver, chikane af minoritetskvinder og udviklingen af chikane-fri miljøer). Ved at øge vidensgrundlaget kan man bedre modarbejde seksuel chikane, samt sikre en indsats, der hjælper udsatte bedst muligt.

## KØNSBASERET VOLD

Kønsbaseret vold er et afgørende tema for ligestilling mellem kvinder og mænd. Volden kan tage mange former, og det er særligt kvinder, der er overrepræsenterede i statistikkerne; eksempelvis blev cirka 38.000 kvinder udsat for fysisk partnervold i 2017 (SIF 2018). Volden begrænser sig ikke til én social baggrund, men berører kvinder overalt i samfundet. Udover at have fysiske og psykiske konsekvenser, påvirker volden også kvinders arbejdsdygtighed, og vold har dermed direkte indflydelse på kvinders økonomiske uafhængighed. Kønsbaseret vold er på den måde en afgørende udfordring for den almene ligestilling i Danmark.

Statistikker og indsatser om kønsbaseret vold er ofte fokuseret på fysisk vold – dette til trods for, at psykisk vold er den mest udbredte voldsform. Over en halv million danskere lever eller har levet i forhold med psykisk vold, men fordi den ikke viser sig i form af blå mærker, overses psykisk vold ofte, når der tales om kønsbaseret vold. Psykisk vold er på mange parametre ligeså ødelæggende som fysisk vold, men kan altså være sværere at få øje på – både for den udsatte og omgivelserne. Der findes desuden meget lidt forskning om omfanget og konsekvenserne af psykisk vold, hvilket kan være en forhindring for arbejdet med forebyggelse og støtte. På trods af at psykisk vold er den mest udbredte voldsform og har store konsekvenser, er det i dag kun fysisk vold, der straffes. Gentagen psykisk vold er ikke en selvstændig strafbar handling, og en udøver af psykisk vold kan derfor true, krænke og nedgøre systematisk uden at blive straffet for det.

Undersøgelser viser, at vold mellem partnere har konsekvenser, der breder sig langt udover det enkelte forhold. Eksempelvis oplevede 83% af en gruppe voldsudsatte kvinder, at volden påvirkede deres arbejdssituation negativt i form af koncentrationsproblemer, træthed, højt sygefravær og dårlig social kontakt med kollegaerne. Som en direkte konsekvens af volden, havde hele 24% af kvinderne været nødsaget til at stoppe med at arbejde (Danner & Røde Kors 2018).

For nogle år siden anslog Statens Institut for Folkesundhed, at vold mod kvinder koster samfundet mindst en halv milliard årligt (SIF 2010).

Der er altså ingen tvivl om, at vold rammer kvinder både fysisk, psykisk og økonomisk, og politikerne må gå forrest i kampen om at forebygge og bekæmpe – særligt fordi det er Folketinget, der gennem Serviceloven og satspuljer sætter rammerne for, hvor mange der kan hjælpes, samt hvilken hjælp der tilbydes.

## FORSLAG TIL KRAV OG DRØFTELSER I VALGKAMPEN

- Er folketingskandidaten/partiet villig til at fokusere yderligere på forebyggelse og bekæmpelse af kønsbaseret vold?
- Vil folketingskandidaten/partiet sikre bevilling til kvindekrisecentre, så alle voldsudsatte kvinder kan få den nødvendige hjælp? (Der har i mange år været stor pladsmangel på kvindekrisecentre, og i 2017 blev hele 48% af voldsramte kvinder afvist på et konkret krisecenter på grund af manglende plads (Socialstyrelsen 2018)).
- Vil folketingskandidaten/partiet støtte op om kriminaliseringen af psykisk vold? (Helt tilbage i december 2016 meldte næsten alle partier ud, at de var positive over for kriminaliseringen af psykisk vold. Vi venter dog stadig på, at et lovforslag udformes og vedtages. Flere danske organisationer anbefaler kraftigt, at gentagen psykisk vold kriminaliseres, da det kan føre til aftabusering og forebyggelse (Danner og Røde Kors)).
- Er folketingskandidaten/partiet villig til at bevillige forskningsmidler til området om psykisk vold? (Den seneste dataindsamling af omfanget af vold i nære relationer belyser kun omfanget af fysisk og seksuel vold. Vi mangler derfor et nutidigt billede, der også inkluderer psykisk vold, da vi pt. er meget upræcise i vores viden. For bedst muligt at kunne forebygge psykisk vold, og hjælpe de der allerede er i et voldeligt forhold, kræver det en opdateret viden om emnet, der afspejler nuværende udfordringer og behov).

## LIGESTILLING – FOR MÆND

Statistikkerne viser, at mænd (set i forhold til kvinder) er lavere uddannede, oftere er hjemløse, er mere overvægtige og har større risiko for at blive kriminelle, stofmisbrugere, ensomme eller begå selvmord. Og mænd dør i gennemsnit knap 4 år før kvinder. Der kan altså være et stort behov for at se nærmere på de udfordringer, som særligt vedrører mænd, og dermed inkludere både mænd og kvinder i ligestillingsdebatten. På trods heraf giver rigtig mange mænd udtryk for, at "ligestillings-snak" er noget, der er for og om kvinder. Det er på denne måde essentielt at arbejde med ligestilling på en måde, der ikke udelukker maskulinitet og mænds ligestillingspolitiske udfordringer.

Danske fædre er væsentligt dårligere stillet end mødre, når det kommer til barselsrettigheder. Barselsområdet samt forældreskab er dermed et centralt tema for mænds (u)ligestilling. Som lovgivningen er pt., er kun to uger af barslen øremærket til fædre, hvilket blandt andet resulterer i, at kvinder stadig ses som den primære forælder og omsorgsgiver, mens mænd fastholdes i rollen som forsørger. I sommeren 2018 stemte den danske beskæftigelsesminister (V) imod et EU-forslag om at forøge øremærkningen til otte uger – dette til trods for, at seks ud af 10 fædre faktisk ønsker højere øremærkning (HK 2018), samt at forskning viser, at når mænd tager barsel, stiger den generelle ligestilling i samfundet: mænds helbred forbedres, det kønsopdelte arbejdsmarked mindskes, løngabet mellem kvinder og mænd udlignes, og der er færre skilsmisser (KVINFO 2018). Når Danmarks beskæftigelsesminister stemmer imod, er det altså et skridt væk fra ligestilling og mænds rettigheder, og dette hæmmer både mænds udvikling som fædre samt kvinders lønudvikling på arbejdsmarkedet. Lovforslaget forhandles fortsat i Europa-Parlamentet.

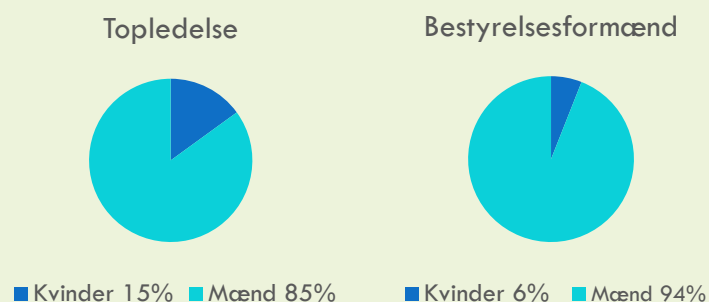
Ligesom kvinder er mænd underlagt stereotype forventninger til, hvordan de bør være: manden skal være handlekraftig og ikke klynke, og hvis han møder modstand, skal han bare "mande sig op". Disse forventninger fører blandt andet til, at mænd oplever at have svært ved at bede om hjælp og støtte, og dermed er de mere udsatte i forhold til sygdom og mental sundhed. Forventningerne til den robuste mand har blandt andet resulteret i, at der findes meget få indsatser rettet mod mænds fysiske og psykiske sundhed, samt at der eksisterer meget lidt viden om socialt udsatte mænd (voldsudsatte, hjemløse og lignende).

## FORSLAG TIL KRAV OG DRØFTELSER I VALGKAMPEN:

- Hvordan vil folketingskandidaten/partiet sikre inklusion af udsatte mænd i lovgivningen? (Selvom kønsbaseret vold i højere grad rammer kvinder, kan mænd også have behov for hjælp og støtte, hvilket lovgivningen med fordel kan afspejle og rationalisere. Lovgivning om udsatte mænd kan desuden modarbejde stigma knyttet til det at være udsat mand. Ligesom at paragraf 109 i Serviceloven tilbyder et særskilt botilbud til voldsudsatte kvinder, kan lignende lovgivning om udsatte mænd vedtages).
- Vil folketingskandidaten/partiet arbejde for mere forskning om mænd i et ligestillingsperspektiv? (Fordi ligestillingsudfordringer oftest rammer kvinder, omhandler statistikker og indsatser også primært kvinder. Det har resulteret i, at vi er blevet klogere på problematikkerne, og hvordan vi eksempelvis bedst muligt hjælper voldsramte kvinder. Det har dog også resulteret i, at der er meget lidt forskning om eksempelvis voldsudsatte mænd. Der mangler derfor forskning, der kan understøtte indsatser for mænds ligestilling).
- Hvordan vil folketingskandidaten/partiet arbejde lovgivningsmæssigt med at forbedre mænds barselsrettigheder? (Kvinder har øremærket fire uger før fødslen og 14 uger efter. Mænd har øremærket to uger efter fødslen. Det er et problem for mænds rettigheder, ligestilling og familiens trivsel. Løsninger kan være ligestillet forældreorlov, eller en større andel af barslen øremærket til faderen. EU er muligvis på vej med et direktiv. Hvad er folketingskandidatens/partiets holdning til det?)

## REPRÆSENTATION AF KVINDER

Man skal lede længe, hvis man vil finde blot én kvinde i bestyrelseslokalerne: i hele 835 af Danmarks 1.595 største virksomheder er der ikke en eneste kvinde at finde i bestyrelsen (Institut for menneskerettigheder 2018). Kvinder er generelt stærkt underrepræsenterede i ledelsesgrupper på arbejdsmarkedet:



(Institut for menneskerettigheder 2016)

At kvinder er underrepræsenterede i jobfunktioner med ledelsesansvar, er til trods for, at over halvdelen af de der gennemfører en længerevarende videregående uddannelse, og som dermed i høj grad kvalificerer sig til ledelsesposter, er kvinder. Der er dermed en stor gruppe udnyttet kvindelige potentielle ledere, der ikke ansættes på topposterne, hvilket er problematisk for kønsligestillingen, da det er et udtryk for, at kvinder ikke anerkendes som lederpotentiale. Så selvom kvinder på papiret har samme muligheder som mænd, må vi erkende, at der er større sandsynlighed for, at Karsten ansættes på direktionsgangen end Kirsten – også selvom Kirsten er mindst ligeså kompetent som Karsten. Undersøgelser viser desuden, at en mere ligelig fordeling af kønnene i ledelsesstillinger ikke blot gavner den almene ligestilling i samfundet, men også skaber højere medarbejdertilfredshed samt engagement, og dette øger virksomhedens omsætning (3F 2017A). At sætte fokus på repræsentation af kvinder vil altså kunne sætte alle ledelseskompetente i spil, og på den måde forbedre Danmarks konkurrenceevne.

Når det handler om repræsentation af kvinder på arbejdsmarkedet, er det også vigtigt at have et særligt fokus på kvinder med ikke-vestlig minoritetsbaggrund, da de har en meget lavere erhvervsfrekvens end mænd med ikke-vestlig minoritetsbaggrund samt andre kvinder. Dette er problematisk for kønsligestillingen, kvindernes integration og samfundsøkonomien. Alt for ofte taler politikerne om, at årsagen til kvindernes lave beskæftigelse er dem selv; deres lavere uddannelsesnivea, manglende sprogkunderskaber, samt fordommen om, at kvinderne hverken kan eller vil arbejde og integreres. Det er alle udfordringer vi skal have for øje, men de må på intet tidspunkt udelukke politikernes fokus på arbejdsmarkedets diskriminerende barrierer, der forhindrer kvinderne i at komme i job.

## FORSLAG TIL KRAV OG DRØFTELSER I VALGKAMPEN

- Hvordan vil folketingskandidaten/partiet arbejde med lige repræsentation af kvinder og mænd?
- Vil folketingskandidaten/partiet arbejde for at forbedre loven om måltal? (I 2012 blev loven om måltal indført. Loven forpligter de største virksomheder til at opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i topledelsen, og virksomhederne skal dernæst have en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauer. Virksomhederne skal årligt indrapportere deres måltal og politikker. Loven blev i sin tid indført for at udligne kønsopdelingen på topposter samt give kvinder bedre adgang til ledelsesstillinger. Lovens effekt har dog været ekstremt begrænset, hvilket blandt andet kan skyldes, at kravene til virksomhederne er uklare, sanktionerne er symbolske, samt at der ikke følges op på virksomhedernes ligestillingsarbejde. Loven har altså brug for at blive revurderet, så den kan have en effekt. Kravene skal øges og præciseres, og brud på dem skal medføre sanktioner).
- Er folketingskandidaten/partiet villig til at støtte op om en implementeringsenhed, der assisterer virksomheder i at arbejde med ligestilling på arbejdspladsen? (Et såkaldt "rejsehold" kan give virksomhederne faglig viden om, hvordan de i praksis forbedrer ligestillingen på arbejdspladsen. Implementeringsenheden kan fungere som opfølgning på loven om måltal, samt fremme virksomhedernes aktive arbejde med kønsstereotype forestillinger, der begrænser anerkendelsen af kvinder som potentielle ledere).
- Er folketingskandidaten/partiet indstillet på at igangsætte et analysearbejde af, hvordan vi bedst muligt kan opbygge en effektiv og samarbejdende struktur for ligestillingsarbejdet i Danmark? (Siden 1999 er der ikke arbejdet grundigt med strukturen for ligestillingsarbejdet herhjemme, der er derfor behov for at analysere, gennemtænke og vedtage en hensigtsmæssig struktur, der kan sikre sammenhæng og slagkraft i ligestillingsarbejdet).
- Hvilke tiltag vil folketingskandidaten/partiet tage for at inkludere kvinder med ikke-vestlig minoritetsbaggrund på arbejdsmarkedet? (Der er behov for politiske tiltag, der understøtter kvinder med ikke-vestlig baggrund i deres deltagelse på arbejdsmarkedet, samt anerkender kvinderne som en ressource).



## KONKRETE MULIGHEDER - HVAD KAN JEG GØRE?

- Med dette notat i hånden er du godt klædt på til at blande dig i ligestillingsdebatten. Vær spørgende over for folketingskandidaterne, stil dem spørgsmål og stil krav til deres vilje og evne til at snakke om ligestilling.
- Deltag i debatter om ligestilling – både før, under og efter valgkampen. Danmark halter længere og længere bagud på ligestillingsområdet, og det er derfor vigtigt, at vi bliver bedre til at anerkende de udfordringer, vi har samt forlange, at vores politikere gør det samme. Udover at det er vigtigt i hverdagen, er det særligt essentielt under valgkampen og efterfølgende, når regeringsgrundlaget skal udformes.
- Kræv af folketingskandidaterne at de er konkrete i deres svar og løsningsforslag. Det kan være nemt som politiker at sige, at man "selvfølgelig går ind for ligestilling mellem kvinder og mænd" – her er det vigtigt at spørge, *hvordan* vedkommende så vil fremme ligestillingen.
- Tag kampen op, også når den gavner andre end dig selv. Vi kan ofte have en tendens til kun at kæmpe for vores egne rettigheder, men det er vigtigt også at kæmpe for andres. Hvis du som mand eksempelvis kæmper for kvinders rettigheder, kæmper både du for din mor, kone eller din datters rettigheder og for Danmarks fremgang.
- Overvej hvor du sætter krydset. Politik har i mange år været domineret af mænd, og kvinder er stærkt underrepræsenterede. Det betyder også, at problematikker og sager der er særligt relevante for kvinder, hverken bliver hørt eller inddraget på Christiansborg, og hvis de diskuteres i Folketinget, oplever vi for ofte, at de enten ikke tages alvorligt eller anerkendes. Det kan derfor være en fordel at få flere ligestillingsorienterede kvinder ind i Folketinget.

Din stemme er vigtig i debatten.

Vi håber dette notat kan være et værktøj, der kan hjælpe dig, der er fagligt aktiv og ligestillingsinteresseret.

## PARTIERNES LIGESTILLINGSPROGRAM

Hvis du vil læse om, hvad de forskellige partier (ikke) går ind for på ligestillingsområdet, kan du bruge de nedenstående links. Mens nogle af partierne (f.eks. Radikale Venstre og Enhedslisten) har udsendt meget omfattende og visionære udspil, nedprioriterer andre partier (f.eks. Det Konservative Folkeparti og Dansk Folkeparti) politisk handling på ligestillingsområdet. Der er altså stor forskel på om partierne prioriterer ligestillingsområdet eller ej, og det kan du læse meget mere om via disse links:

**Alternativet:** [www.alternativet.dk/politik/partiprogram/10-ligestilling-og-mangfoldighed](http://www.alternativet.dk/politik/partiprogram/10-ligestilling-og-mangfoldighed)

**Dansk Folkeparti:** [www.danskfolkeparti.dk/partiet/bestil-materiale/spoergsmaal-og-svar/ligestilling/](http://www.danskfolkeparti.dk/partiet/bestil-materiale/spoergsmaal-og-svar/ligestilling/)

**Det Konservative Folkeparti:** [www.konservative.dk/politik/is/ligestilling/](http://www.konservative.dk/politik/is/ligestilling/)

**Enhedslisten:** [www.enhedslisten.dk/programmer/delprogram-feminisme-er-kampen-for-frigoerelse](http://www.enhedslisten.dk/programmer/delprogram-feminisme-er-kampen-for-frigoerelse)

**Liberal Alliance:** [www.liberalalliance.dk/emne/ligestilling-2/](http://www.liberalalliance.dk/emne/ligestilling-2/)

**Radikale Venstre:** [www.radikale.dk/content/mod-til-forandring-ligestilling-nu](http://www.radikale.dk/content/mod-til-forandring-ligestilling-nu)

**Socialdemokratiet:** [www.socialdemokratiet.dk/da/politik/ligestilling/](http://www.socialdemokratiet.dk/da/politik/ligestilling/)

**Socialistisk Folkeparti:** [www.sf.dk/det-vil-vi/et-mangfoldigt-danmark/koensligestilling](http://www.sf.dk/det-vil-vi/et-mangfoldigt-danmark/koensligestilling)

**Venstre:** [www.venstre.dk/politik/venstre-mener/ligestilling](http://www.venstre.dk/politik/venstre-mener/ligestilling)

## LITTERATUR – HVIS DU VIL VIDE MERE

### (U)Ligeløn

- 3F 2017: "Guide til ligestilling på arbejdspladsen"
- DST 2018: "Ligestillingsindikator for løngab":  
[www.statistikbanken.dk/10617](http://www.statistikbanken.dk/10617)
- VIVE 2018 "Lønåbenhed og ligeløn"
- WEF 2018: "Global Gender Gap Index – Danmark":  
[www.reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/?doing\\_wp\\_cron=1537514457.3739230632781982421875#economy=DNK](http://www.reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/?doing_wp_cron=1537514457.3739230632781982421875#economy=DNK)

### Det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg

- 3F 2017A: "Guide til ligestilling på arbejdsmarkedet"
- 3F 2017B: "På vej til et mere ligestillet arbejdsmarked"
- UVM 2017: "Rapport fra Udvalget ligestilling i dagtilbud og uddannelse"

### Seksuel chikane

- 3F 2014: "Hver femte kvinde i 3F udsat for sexchikane"
- 3F 2017: "Guide til ligestilling på arbejdspladsen"
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017). "Notat: Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016":  
[www.arbejdsmiljodata.nfa.dk/downloads/Fakta-om-Arbejdsmiljoe-og-Helbred-2016.pdf](http://www.arbejdsmiljodata.nfa.dk/downloads/Fakta-om-Arbejdsmiljoe-og-Helbred-2016.pdf)
- HK (2017): "Under Overfladen"
- FOA (2018): "Seksuel chikane på arbejdspladsen"
- Ligebehandlingsloven, Kapitel 1, Stk. 6
- Taskforcen om Seksuel Chikane: "Forslag om forebyggelse af seksuel chikane på arbejdsmarkedet" (2018)

### Kønsbaseret vold:

- Danner: "Voldens former":  
[www.danner.dk/voldens-former](http://www.danner.dk/voldens-former)
- Danner & Røde Kors (2018): "Viden om psykisk vold":  
[www.danner.dk/sites/default/files/danner/Dokumenter/Viden%20om%20psykisk%20vold\\_publication\\_FINAL.pdf](http://www.danner.dk/sites/default/files/danner/Dokumenter/Viden%20om%20psykisk%20vold_publication_FINAL.pdf)
- SIF (2010): "Voldens pris"
- SIF (2018): "Vold og seksuelle krænkelser"
- Socialstyrelsen (2018): "Årsstatistik 2017. Kvinder og børn på krisecentre"
- VIVE (2018): "Psykisk partnervold – en kvantitativ kortlægning"

### Ligestilling – for mænd

- DST (2018): "Middellevetiden stiger mest for mænd":  
[www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=26702](http://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=26702)
- HK (2018): "Mænd vil gerne holde mere barsel":  
[www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2018/06/13/maend-vil-gerne-holde-mere-barsel](http://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2018/06/13/maend-vil-gerne-holde-mere-barsel)
- KVINFO (2018): "Hele familien trives bedre, når far er på banen":  
[www.kvinfo.dk/hele-familien-trives-bedre-naar-far-er-paa-banen/](http://www.kvinfo.dk/hele-familien-trives-bedre-naar-far-er-paa-banen/)
- Mandecentret: "Mænd udsat for vold":  
[www.mandecentret.dk/maend-udsat-for-vold/](http://www.mandecentret.dk/maend-udsat-for-vold/)

### Repræsentation af kvinder

- 3F 2017A: "Guide til ligestilling på arbejdsmarkedet"
- Erhvervsstyrelsen (2017): "Lov om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn":  
[www.erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/171218\\_evaluering\\_af\\_lov\\_om\\_maaltal\\_og\\_politikker\\_final\\_13122017.pdf](http://www.erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/171218_evaluering_af_lov_om_maaltal_og_politikker_final_13122017.pdf)
- Folketinget (2017): "Kvinder i Folketinget":  
[www.ft.dk/~media/pdf/publikationer/informationsark/folketingets\\_medlemmer/kvinder\\_i\\_folketinget.ashx?la=da](http://www.ft.dk/~media/pdf/publikationer/informationsark/folketingets_medlemmer/kvinder_i_folketinget.ashx?la=da)
- Institut for menneskerettigheder (2016): "Kvinder i ledelse – Analyse af lov om måltal og politik for det underrepræsenterede køn"
- Institut for menneskerettigheder (2018): "Lige ledelse":  
[www.menneskeret.dk/projekter/lige-ledelse](http://www.menneskeret.dk/projekter/lige-ledelse)

Tekst: Mélanie Evers og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling

Lay-out: Mitzie Andersen