



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Folketingets Kommunaludvalg
Mail: hanne.schmidt@ft.dk

København, den 13. maj 2005
Ligestillingssekretariatet/MB/sgg

På vegne af nedenstående organisationer vil vi anmode om et foretræde for udvalget.

Årsagen er den tilsyneladende mangelfulde ligestillingsvurdering, der er foretaget i forbindelse med strukturreformens lovkompleks. Ligestillingsloven forpligter alle offentlige myndigheder til at arbejde for at fremme ligestilling, ved at indtænke ligestilling i alle aktiviteter – herunder det lovforberedende arbejde; den såkaldte mainstreamingstrategi. Ligestillingsministeren har på egen hjemmeside udfoldet strategien, så den kan anvendes til at ligestillingsvurdere ethvert lovgrundlag.

FAGLIGT FÆLLES FORBUND
Kampmannsgade 4
DK-1790 København V
tlf. +45 70 300 300
fax +45 70 300 301
e-mail: 3f@3f.dk
www.3f.dk

Det må forudses, at reformen vil medføre ganske gennemgribende ændringer i den offentlige sektor. En sektor der "oser af køn". Det vil sige både hvad angår personalesammensætningen, kønsopdelingen på fag, ledelsesprofilen og ikke mindst i forhold til de primære aftagere af den offentlige sektors ydelser. Det er derfor helt uforståeligt at kun 4 af 49 lovforslag har været genstand for en ligestillingsvurdering, i henhold til Ligestillingsloven.

Vi mener at det stadig er muligt at råde bod på denne mangel. Ligesom vi mener, at der faktisk er mere vidtgående muligheder for, at udnytte de forandringer kommunalreformen lægger op til, til at imødekomme ligestillingslovens intentioner om, at fremme ligestillingen i Danmark.

Vi har i vedlagte notat, skitseret en række forhold om køn og ligestilling i den kommunale virksomhed. Endvidere har vi oplyst en række problematiserende spørgsmål til det videre arbejde. Og endelig har vi eksemplificeret konkrete forslag til tiltag i forhold til L 76, Forslag til Lov om evalueringsinstitut for kommuner mv.

Vi imødeser en snarlig drøftelse med udvalget om disse spørgsmål.

Med venlig hilsen

Jane Korczak
3F

Helle Skærbæk
**Kvinder, Køn &
Arbejdsmarked**

Elisabeth Møller Jensen
Kvinfo

Mette Kindberg
HK Danmark

Nanna Højlund
**FOA Fag &
Arbejde**

Dorte Thomsen
AOF Danmark

Karen Sjørup
**CeLi Center for
Ligestillingsforskning**

Køn og ligestilling i kommunal virksomhed.

Kvinder og mænd har meget forskellig tilknytning til den offentlige sektor - både i deres egenskab af ansatte, brugere og borgere. Kommuner og amter er kvindearbejdspladser, kvinder bruger serviceydelser mere end mænd, men de udgør et mindretal i kommunalbestyrelser og blandt borgmestre. Andelen af kvindelige ledere svarer slet ikke til andelen af kvindelige ansatte.

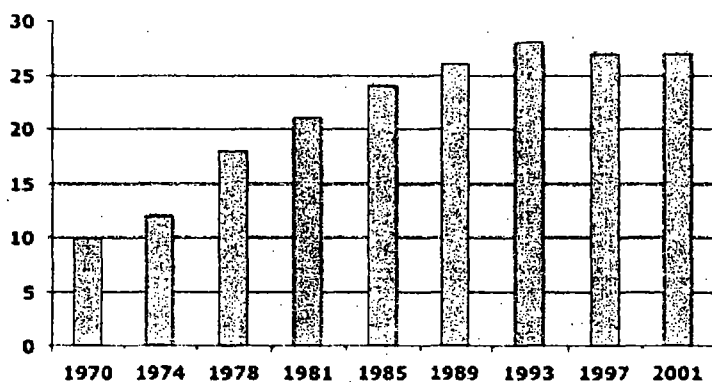
Ansatte i kommunerne

	Antal mænd	Antal kvinder	Kvindeandel - procent
Beredskabsområdet, betjente og pedeller	2189	93	4,07
Personale inden for tekniske/ miljømæssige/ områder, inkl. teknikere, håndværkere, buschauffører, maskinmestre m.v.	13044	2360	15,32
Øvrige	4758	8475	64,04
Undervisere og personale ved undervisningstilbud	21217	37717	63,99
Køkken-, rengørings- og servicefunktioner	7492	21528	74,18
Kontor, edb og administration inkl. akademikere	11565	34212	74,73
Pædagogisk personale, dagplejere og handicapledsagere	13488	81215	85,75
Social, sundhed og sygehusområdet inklusiv tandpleje	4191	86123	95,35
Total	77947	271727	77,70

Kilde:

http://www.ligestillingidanmark.dk/servlet/dk.pls.mainstreaming.web.pages.HtmlPage?HtmlPageID=kommuner_mandkvinde_opdeling

Valgte kvinder i kommunalbestyrelser i procent



Kilde: <http://www.lige.dk/kvinder-i-politik>

Kommunale kerneydelser som daginstitutioner og ældrepleje er forudsætningen for danske kvinders stærke tilknytning til arbejdsmarkedet, og kommunerne er centrale ligestillingspolitiske aktører. Kommunerne er ifølge § 4 i Ligestillingsloven forpligtet til at arbejde for ligestillingspolitik og anvende mainstreamingstrategien i dette arbejde. Men deres indsats varierer betydeligt.

Fx har 10 % et ligestillingsudvalg, 18 % handlingsplaner for ligestilling, 31 % en formuleret ligestillingspolitik, og 60 % et ligestillingsperspektiv i deres personalepolitik. Kun fem kommuner arbejder med mainstreamingprojekter.

Den vertikale kønsarbejdsdeling er tydeligt i kommunerne. Fx er der kun 14 % af toplederne, 43 % af højere mellemledere og 60 % af lavere mellemledere kvinder.

Kilde: www.ligestillingidanmark.dk

FNs CEDAW-komite har ved den seneste evaluering af dansk ligestillingspolitik opfordret regeringen til at gøre en indsats for at øge kvinderepræsentationen i kommunalbestyrelserne.

Ligestillingsministeriet har sat fokus på dette problem i sit temasite om flere kvinder i ledelsen http://www.lige.dk/KIL_forside.asp, og i anledning af strukturreformen har ministeriet rekvireret en undersøgelse om sammenhængen mellem kommunestørrelse og kvinderepræsentation http://www.lige.dk/files/Images/kvinder_i_ledelse/kik/Kvinder-i-kommunalpolitik.doc

Men strukturreformen har trods regeringens generelle forpligtelse til kønsmainstreaming og den klare relevans ikke inddraget køns- og ligestillingsperspektiver. Det er ikke nævnt i kommissoriet, der er ikke udpeget kommissionsmedlemmer med ekspertise på feltet, og det er ikke behandlet i betænkningen.

Det har derfor også været vanskeligt for høringsberettigede organisationer at anlægge ligestillingsperspektiver og kun relativt få af de fremlagte lovforslag er ligestillingsvurderet. Og hvor lovforslag endelig udtaler sig om den ligestillingsmæssige effekt i forhold til køn, sker det på et meget ufuldstændigt grundlag langt fra den udmærkede opskrift som ligestillingsministeren selv anbefaler på hjemmesiden www.konstreaming.dk under ligestillingsvurdering af lovforslag.

Strukturreformen giver ellers en enestående mulighed for at skabe ligestilling i den offentlige sektor. Reorganiseringen af arbejdsområder og arbejdsopgaver, valg til helt nye kommunalbestyrelser, genforhandling af samarbejdsaftaler m.m. medfører brud med de gamle strukturer og kulturer, som har været med til at nedtone den ligestillingspolitiske indsats. Arbejdet med den nye lovgivning, med den nye organisering, med reformuleringer af personalepolitik og med opstilling af kandidater til kommunalbestyrelser, udpegning til råd, nævn og bestyrelser, giver en enestående mulighed for at integrere ligestillingspolitiske målsætninger og redskaber.

På den baggrund er det oplagt at spørge hvad Folketingets kommunaludvalg har gjort eller agter at gøre for at få gang i en mainstreaming af kommunalreformen, eller på hvilken måde udvalget forestiller sig at kompensere for den manglende rettidige mainstreaming af reformen:

- Hvad gør Folketinget/Kommunaludvalget for at benytte den forestående kommunalreform til at opnå en mere fair repræsentation af kvinder på leder- og toplederposter? En repræsentation der ideelt set afspejler medarbejderstaben på det pågældende område?
- Hvorledes vil Folketinget/Kommunaludvalget sikre, at ligestillingspolitiske målsætninger medtænkes i personalepolitikken i de nye regioner og stor-kommuner?
- Vil Folketinget/Kommunaludvalget stille langt mere specifikke krav til kommunernes indsats for at fremme et mindre kønstereotypt offentligt arbejdsmarked og en fair repræsentation af kvinder og mænd på leder- og toplederposter?
- Vil Folketinget/Kommunaludvalget stille langt mere specifikke krav til at kommunerne lever op til ligestillingslovens krav om at mainstreame både sin personalepolitik, sine kerneydelser og hele sit planarbejde?

- Vil Folketinget/Kommunaludvalget fremover stille større krav til at lovforslag er ligestillingsvurderet/mainstreamet forud for fremsættelsen, så det er muligt for høringsparter og medlemmer af Folketinget, at forholde sig til effekten for kvinder og mænd ved det pågældende lovforslag?
- Hvorledes vil Folketinget/Kommunaludvalget fremme en mere fair repræsentation af mænd og kvinder i de kommunale og regionale råd?
- Hvorledes vil Folketinget/Kommunaludvalget sikre, at ligestillingspolitiske målsætninger medtænkes i personalepolitikken i de nye regioner og stor-kommuner?

L76, Forslag til lov om evalueringsinstitut for kommuner mv.

L76 om evaluering af den kommunale og regionale opgavevaretagelse omtaler ikke med et ord at instituttet skal vurdere, i hvilket omfang en kommune eller region lever op til sin løbende forpligtelse til at arbejde for øget ligestilling mellem kønnene både personalepolitisk og i sine serviceydelser. Og forslaget har ikke været sendt i høring hos organisationer med udtalt ekspertise på køns-, og mainstreamingområdet.

Dette er særligt uheldigt, fordi en af måderne at kompensere for den manglende mainstreaming i hele strukturreformprocessen kunne være at opbygge en stærk ekspertise i evalueringsinstituttet og samtidig forstærke kravene til – og opfølgningen af de ligestillingsredegørelser, som allerede nu fordres af kommuner og amter.

L76 bør derfor udbygges med følgende:

- For at sikre ligestillingskompetence i evalueringsinstituttets bestyrelse indstiller ligestillingsministeren en repræsentant til denne.
- For at sikre ligestillingskompetence i evalueringsinstituttets rådgivende udvalg skal et af de tre medlemmer som Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd skal udpege være kønsforsker.
- For at sikre at L76 i praksis kommer til at leve op til udvalgsloven bør ministeren indskærpe at hvert af de organer, som skal udpege medlemmer til bestyrelse/ det rådgivende udvalg, udpeger både kvindelige og mandlige kandidater/emner.
- I både lovforslaget og i bemærkningerne hertil bør det fremgå at evalueringsinstituttet medtager kønsperspektivet i hele sit arbejde med at evaluere kommunernes opgavevaretagelse.