



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Pernille Skipper (EL)
Pernille.Skipper@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021 - 2853
15. april 2021

Ligestillingsudvalget har i brev af 17. marts 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 16 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Pernille Skipper (EL).

Spørgsmål nr. 16:

”Vil ministeren redegøre for, hvilke initiativer regeringen vil iværksætte for at bryde med det kønsopdelte arbejdsmarked, og vil ministeren herunder redegøre for, om den lavere løn i de kvindedominerede fag kan være en hindring herfor? Spørgsmålet ønskes besvaret inden ministerens besvarelse af LIU alm. del – samrådspørgsmål B.”

Svar:

Regeringen har et stort fokus på at skabe et mindre kønsopdelt arbejdsmarked. Men kønsopdelingens årsager er mangeartede og er også tit rodfæstet i traditionelle forestillinger om mande- og kvindedefag og kønsstereotype forventninger. Dertil kommer den enkeltes egne ønsker og præferencer og måske forventninger hos familie og omgangskreds.

Der er derfor ikke nogen nemme eller hurtige løsninger. Det er snarere det lange seje træk, som skal skabe forandring. Og ikke mindst er det afgørende at sætte ind i forhold til børn og unge, så de allerede i deres skole- og uddannelsesliv bliver præsenteret for et mangfoldigt billede af, hvad deres fremtid og arbejdsliv kan byde på.

I regeringens Perspektiv- og Handlingsplan 2021 for ligestillingsområdet er der angivet en række initiativer:

Køn og ligestilling i dagtilbud og grundskoler: Rådet for Børns Læring, der rådgiver børne- og undervisningsministeren, fortsætter sit fokus på køn og ligestilling fra 2020. Her blev stillet skarpt på ligestillingsudfordringer, herunder kønsstereotype normer, i dagtilbud og grundskoler samt den eventuelle sammenhæng med elevers uddannelsesvalg senere i livet. I 2021 planlægger formandskabet for Rådet for Børns Læring en undersøgelse af de meget få mænd, der arbejder som pædagoger i dagtilbud.

Alliance til fremme af ligestilling på erhvervsuddannelserne: Ligestillingsministeren vil danne en alliance bestående af repræsentanter fra erhvervsuddannelserne

og relevante interessenter, der skal komme med forslag til, hvordan uddannelsesinstitutionerne kan arbejde med ligestilling og fremme en mere ligelig kønsfordeling i elevsammensætningen.

Fremme af kvinder i beslutningsprocesser: Regeringen vil i folketingssamlingen 2021/2022 fremsætte lovforslag, der understøtter virksomheder og organisationers arbejde med at fremme en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelse og ledelse. Som en del af et tværpolitisk samarbejde om at fremme diversitet og kvinder i politik lanceres et inspirationsmateriale til partiorganisationer. Derudover afrapporteres på det frivillige kodeks for diversitet i rekruttering ved en konference i juni 2021.

Kvinder i forskning: Som en del af aftalen om fordelingen af forskningsreserven mv. i 2021 har regeringen indgået en bred delaftale om at afsætte 110 mio. kr. til at styrke forskertalentprogrammet Inge Lehmann under Danmarks Frie Forskningsfond, som har til formål at fremme en mere ligelig kønsammensætning i forskningsmiljøerne.

Kvindelige iværksættere: Den nye barselsudligningsordning for selvstændige trådte i kraft den 1. januar 2021 og skal styrke kvinders incitament til at blive selvstændige samt forbedre lønkomensation i forbindelse med barsels- og forældreorlov for både mænd og kvinder. Erhvervsstyrelsen har etableret en iværksætterdatabase, der blandt andet kan give detaljerede data opdelt på køn, hvilket på sigt kan bidrage til et mere datadrevet policy-arbejde på iværksætterområdet.

Inklusion og mangfoldighed på forsvarsområdet: Forsvarsministeriets Personalestyrelse udarbejder i 2021 en strategi for inklusion og mangfoldighed for hele Forsvarsministeriets område og udvider videns- og forskningskapaciteten for at belyse behov samt effekt af nye mangfoldighedstiltag. I Hæren og Flyvevåbnet udvikles en familiepolitik, der skal understøtte fastholdelse og rekruttering særligt af kvinder. Søværnet viderefører tiltag for at øge andelen af kvinder i ledelsen, og Flyvevåbnet gennemfører en undersøgelse af fordelingen af personlige kvalifikationsstillæg mellem kvinder og mænd.

Derudover spiller arbejdsmarkedets parter og andre aktører også en meget væsentlig rolle i bestræbelserne på at mindske kønsopdelingen. I Perspektiv- og Handlingsplanen for 2021 nævnes således også nogle konkrete eksempler på tiltag inden for byggebranchen og sygeplejefaget.

Bedre vilkår for kvinder i bygge- og anlægsbranchen

Branchefællesskabet for arbejdsmiljø i Bygge og Anlæg har lavet en vejledning til, hvordan arbejdet skal tilrettelægges med hensyn til tunge løft, arbejdsstillinger og kemikalier, når en maler bliver gravid. Da organisationerne ønsker at tiltrække flere kvinder til branchen og sikre dem mulighed for at blive i arbejde længst muligt under en graviditet, er branchefællesskabet ved at udarbejde tilsvarende vejledninger til flere af de andre håndværksfag. Det er et skridt i den rigtige retning mod et mindre kønsopdelt arbejdsmarked at prioritere gode rammer for begge køn.

UC SYD knækker koden til at få flere mænd i sygeplejefaget

På professionshøjskolen UC SYD er det lykkedes at fordoble andelen af mænd fra 5 til 10 pct. på sygeplejestudiet. Det skyldes blandt andet et øget fokus på det tekniske og det hurtige i faget. Mænd vælger ligesom kvinder uddannelsen, fordi de gerne vil gøre en forskel, men UC SYD oplever, at det ofte er det akutte og det, der handler om liv og død, der appellerer til mændene. Derfor har de fokuseret på at gøre op med billedet af sygeplejefaget som primært omhandlende omsorg, og det har virket.

Endelig vil regeringen i løbet af foråret invitere til politiske drøftelse om en model for mere ligelig fordeling af forældreorloven, som kan medvirke til at nedbryde forestillingerne om kvinder som de primære omsorgspersoner.

Det er helt overordnet min holdning, at de samlede løn- og arbejdsvilkår inden for alle fag og brancher har en indflydelse på både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Og dette gælder givetvis også for omsorgsfagene.

Det forhold er jeg sikker på, at arbejdsgiverne er meget bevidste om. Derfor har der også ved de to seneste overenskomstforhandlinger på det offentlige område været enighed mellem parterne om at afsætte midler til særlige ligeløns- og lavtlønspuljer.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister og minister for ligestilling