

unge med at foretage kønsbevidste uddannelses- og erhvervsvalg.

#### *Ligestilling i Danmark.dk*

Hvert andet år indsender ministerier, styrelser, regioner og kommuner samt offentlige virksomheder med over 50 ansatte en redegørelse til ligestillingsministeren om de resultater, de har opnået med ligestilling. Kommunerne skal både redegøre for arbejdet med ligestilling blandt eget personale og blandt borgerne. Næste redegørelse bliver i november 2007.

### MANGFOLDIGE TALENTER

#### *Mål:*

Det enkelte menneske skal i centrum, og alle skal have mulighed for at bidrage med deres unikke evner og mangfoldige talenter i samfundet, i arbejdslivet, i foreninger og i familien.

#### *Delmål:*

- Kendskabet til lovgivning, politikker og viden om lige muligheder for alle uanset alder, handicap, køn, race og etnicitet, tro og religion og seksuel orientering skal øges.
- Der skal skabes øget opmærksomhed om de kønsbestemte barrierer, som mænd og kvinder med anden etnisk baggrund end dansk møder i uddannelse, arbejde og foreningsliv.
- Private og offentlige virksomheder skal forpligte sig og deltage i arbejdet med at få flere kvinder i ledelse og bestyrelser.
- Kvinder og mænd skal have lige muligheder for at være repræsenteret i beslutningsprocesser.

*Det europæiske år for lige muligheder for alle 2007* skal bruges til at fremme mangfoldighed og respekt for forskellighed i organisationer, virksomheder og hos det enkelte menneske. Et af regeringens mål er at udvikle Danmark til et førende videnssamfund. For at opnå det skal alle talenter uanset etnicitet, alder, køn mv. bidrage til fremtidens velfærdssamfund. Det handler om at bruge forskellighed positivt, så alle får mulighed for at deltage med deres unikke evner og talenter. For mennesker skal ses som de individuelle personer, de er.

Året, der har særligt fokus på børn og unge, byder blandt andet på en særlig indsats målrettet landets skoleelever som »mangfoldighedsambassadører«, en essay-konkurrence om

mangfoldighed og lige muligheder for alle, foredrag, spil og undervisningsmateriale. Flere aktiviteter bliver iværksat i samarbejde med andre ministerier, organisationer og erhvervslivet. Det er muligt at søge midler til aktiviteter inden for rammerne af målet for året, så frivillige foreninger, enkeltpersoner, skoler, væresteder og andre kan sætte helt nye aktiviteter i gang. Mulighederne er lige så mangfoldige som de mennesker, der vil være med til at gøre 2007 til et helt særligt år, der fremmer lige muligheder for alle.

#### *Fælles klagenævn*

Som en del af det europæiske år for lige muligheder vil regeringen oprette Det Fælles Klagenævn for Ligebehandling. Etableringen er en udvidelse af borgernes klagemuligheder. Alle skal bidrage til samfundet med deres mangfoldige talenter, og hvis man føler sig forskelsbehandlet, skal der være let adgang til at klage. Det fælles klagenævn betyder, at man fremover kan klage det samme sted, hvis man f.eks. bliver forskelsbehandlet på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse, politisk anskuelse eller seksuel orientering. Klagekomiteen for etnisk ligestilling og Ligestillingsnævnet nedlægges og indarbejdes i det nye fælles klagenævn. Ud over at give en lettere klageadgang for mænd, vil et fælles klagenævn også betyde, at man kun skal henvende sig et sted, hvis man føler sig forskelsbehandlet af flere grunde for eksempel, hvis en virksomhed kun vil ansætte kvinder i en vis aldersgruppe til en bestemt stilling.

#### *Repræsentation og ledelse*

I maj 2006 fremsatte ligestillingsministeren et forslag om ændring til loven om ligestilling af kvinder og mænd, som Folketinget vedtog med bredt flertal. Lovændringen betyder, at organisationer mv. fremover skal indstille lige mange kvinder og mænd til kommunale og regionale råd, nævn og udvalg. Reglerne svarer til indstillingsreglerne for de ministernedsatte råd, nævn og udvalg og undtager dermed demokratisk valgte medlemmer.

På trods af at undersøgelser viser, at mange kvinder har lederambitioner, og på trods af at kvinder i dag er i overtal på de længerevarende uddannelser, udgør kvinder en alt for lille del af lederne i offentlige og især private virksomheder.

For at opnå en bedre fordeling mellem kvinder og mænd i direktioner og bestyrelser er det