

handler ofte om at stille dem de utraditionelle spørgsmål. »Jeg spørger for eksempel kvinder, hvad ville du vælge, hvis du var en mand?«, siger projektmedarbejder Caroline Bjerg. Det sætter gang i nye tanker, og erfaringen i Århus er, at unge generelt er meget motiverede for at se nye muligheder på arbejdsmarkedet. Helt konkret har kønsmainstreaming af vejledningsindsatsen resulteret i, at flere er kommet i beskæftigelse i job, de ikke før vejledningen havde forestillet sig, de kunne eller ville have.

Kønsmainstreaming

I 2007 vedtog Styregruppen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt en ny handlingsplan for kønsmainstreaming, der løber fra 2007-2011. Ligesom indsatsen for at få flere kvinder i ledelse ikke alene drejer sig om gøre det »for kvindernes skyld«, så drejer arbejdet med kønsmainstreaming i staten sig ikke alene om at gøre noget »for ligestillingens skyld«. Det er også sund fornuft, der giver en mere målrettet ressourceanvendelse og en bedre lovkvalitet.

I 2008 er målet i handlingsplanen, at alle ministerier udarbejder en plan og konkrete mål for kompetenceopbygning. Planen skal løbe frem til 2011 og indeholde beskrivelser af, hvordan planen skal implementeres i egen organisation og institutioner. I 2009 udvikles et e-learning værktøj, som skal bidrage til, at medarbejdere og chefer er i stand til at se kønsmæssige problemstillinger og ligestillingsmæssige udfordringer i regeringens politik og indsatser. I 2009 afleverer ministerierne igen ligestillingsrapporter til minister for ligestilling, og Styregruppen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt gør herefter status på resultaterne i forhold til målene i handlingsplanen.

Kønsmainstreaming bidrager til at sætte fokus på uudnyttede potentialer og kvaliteten i det, som det offentlige leverer. Ligestilling og kvalitet i den offentlige sektor går altså hånd i hånd.

MINISTERIERNES LIGESTILLINGSMÅL

Beskæftigelsesministeriet

- Lønforskelle mellem kvinder og mænd skal reduceres. Bl.a. skal store virksomheder siden 1. januar 2007 udarbejde en kønsopdelte lønstatistik.
- Det kønsopdelte arbejdsmarked skal nedbrydes. Beskæftigelsesministeriet samarbejder

med en række parter om udarbejdelsen af en virksomhedsguide, der skal vise virksomhederne, hvordan man kan arbejde med at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked.

- Forskelsbehandling skal fjernes.
- Sammenhængen mellem arbejds- og familieliv skal forbedres.
- Der skal ske en tæt overvågning af kvinder og mænds situation på arbejdsmarkedet, for at være i stand til at tage nye initiativer ved behov. Det sker bl.a. gennem en systematisk gennemgang af kønsperspektivet i lovforslag på ministerområdet for at give overblik over de ligestillingspolitiske konsekvenser.

Økonomi- og Erhvervsministeriet

- Der vil blive sat særskilt fokus på at øge andelen af kvinder i råd og nævn.
- Budgetposter vil blive vurderet for deres ligestillingsmæssige konsekvenser.
- Kvinder med indvandrerbaggrund skal tilskyndes til at arbejde, få uddannelse, opnå økonomisk uafhængighed og deltage i idræts- og foreningslivet. Regeringen vil også forstærke indsatsen for at hjælpe kvindelige iværksættere med indvandrerbaggrund, blandt andet ved at
- forbedre rådgivningen og ved en generel forbedring af ordningen om kom-i-gang-lån i form af, at maksimumbeløbet hæves fra 500.000 kroner til 1.000.000 kroner.
- Ministeriet vil oprette en intern koncernarbejdsgruppe, der kan komme med idéer til, hvordan ministeriet kan fremme ligestilling herunder andelen af kvindelige ledere i koncernen.
- Koncernen vil gennemføre en vurdering af ligestillingsmæssige konsekvenser i forbindelse med udarbejdelse af lovforslag. Videre vil vi sætte større fokus på balancen mellem arbejdsliv og privatliv i alle ministeriernes enheder. Også koncernens rekrutteringsproces vil blive underkastet en mere detaljeret ligestillingsanalyse.
- Der vil i forbindelse med kommende revision af koncernpersonalepolitikken blive formuleret ligestillingspolitiske retningslinjer.

Forsvarsministeriet

- Der skal flere kvinder i forsvaret. Der skal sættes ind både i forhold til rekruttering og fastholdelse, og der skal støttes op om netværksdannelsen blandt kvinder i forsvaret.