

# Danmark skal have et ligestillingsråd

**Det står skidt til med ligestillingen på det danske arbejdsmarked. Vi taler stadig om kvinde- og mandefag i uddannelserne, og der er stadig job og brancher med overvægt af det ene køn. Selvom der er lige mange mænd og kvinder i Danmark, er kun 14 procent af danske CEO's kvinder ([DI, 2022](#)). Vi er stadig ikke helt i mål med ligestilling af forældreskab – 30 procent fædre oplever ikke opbakning til at holde barselsorlov ([Forum for Mænds Sundhed, 2022](#)). Der er behov for at tænke nyt.**

Det danske ligestillingsarbejde skal styrkes. Ligestillingsministeriet har behov for en ordentlig muskel at arbejde med. Danmark har brug for et regulært ligestillingsråd bestående af uafhængige eksperter, som skal rådgive Ligestillingsministeriet og regeringen og have styr på al den viden vi har, og den vi mangler på området, så vi i fremtiden kan leve i et Danmark med ikke bare formel men reel ligestilling.

## Det politiske ligestillingsarbejde i de nordiske lande

Hvert år offentliggør [World Economic Forum](#) den såkaldte Global Gender Gap Report, som lister OECD-landene i efter, hvordan det står til med ligestilling mellem kønnene på forskellige parametre. Selvom dele af indeksets metode kan kritiseres, er den årlige måling en indikator på, hvordan Danmark ligger i forhold til de øvrige nordiske lande.

Danmark sakker bagud, og vi ligger i 2022 på en 32. plads, når det kommer til ligestilling mellem kønnene og en plads nr. 95, når det kommer til kvinder i ledelse. Til sammenligning ligger Island nummer 1, Finland nummer 2, Norge nummer 3 og Sverige nummer 5. Det vil sige, at de andre nordiske lande ligger i top-5, når det kommer til ligestilling.

Hvorfor det går så godt for de andre lande, kan der være flere forklaringer på, men fælles for dem alle er, at den politiske ambition for ligestilling hos vores nordiske naboer er højere end i Danmark. De understøtter deres respektive ligestillingsministerier med en helt anden muskel, end vi gør herhjemme.

Her er et overblik over, hvordan de har indrettet sig politisk:

- I [Finland](#) er ligestilling forankret hos Ministeren for Nordisk Samarbejde og Ligestilling. Bemærk, at selvom der ikke er et selvstændigt ligestillingsministerium, er der tværgående lovgivningsansvar. Ministeren understøttes af et råd for kønsligestilling, som kommer med forslag og rådgiver om lovgivning.
- I [Island](#) forvaltes ligestillingsloven af Statsministeriet, som dækker visse ligestillingsområder i en afdeling for ligestilling og menneskerettigheder, mens fagministerier har ansvar for at tænke ligestilling ind i deres egne ressortlove. Statsministeriet understøttes af direktoratet for ligestilling, som monitorerer ligestillingsloven og rådgiver om lovde-sign.

- I **Norge** ligger ligestilling under Kulturministeriet i en afdeling for ligestilling, non-diskrimination og internationale forhold. Arbejdet understøttes af et ligestillings- og diskriminationsorgan, der har en videnskabelig og debatterende funktion.
- I **Sverige** har Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet to ministre: en for beskæftigelse og integration og en ligestillingsminister. Ministeriet dækker altså over flere fagområder men har særskilte ministre. Under ministeriet ligger blandt andet Ligestillingsstyrelsen, som arbejder med opfølgning, analyse, koordinering, viden og støtte til at opnå de ligestillingspolitiske mål.

## Den danske model

I Danmark har vi ikke et selvstændigt ligestillingsministerium men en ligestillingsafdeling, som gennem tiden har ligget under – eller i kombination med – flere forskellige ministerier. Ligestillingsområdet deler således minister med et andet ressortområde.

Det er på tide, at den danske regering konstruktivt gentænker det statslige ligestillingsarbejde. Der mangler tværgående fokus, politisk forpligtelse og vedholdenhed til gavn for ikke bare formel, men reel ligestilling i Danmark. Ligestilling bør prioriteres og løftes som en mærkesag for enhver regering uanset farve og politik.

Derfor foreslår Lederne og Tænketanken EQUALIS, at regeringen nedsætter et ligestillingsråd.

## Ligestillingsrådet i praksis

Et nyt ligestillingsråd er et "add on", og Ligestillingsrådet skal ikke overtage andre organisationer og funktioners arbejde. Ligestillingsrådet skal i sin rådgivning styrke den til enhver tid siddende ligestillingsminister, regering og Folketinget i arbejdet med at fremme ligestilling bl.a. mellem køn på tværs af ressortområder.

For at det kan lykkes, skal etableringen af et ligestillingsråd ske ved lov og følges af:

- en ligestillingsstrategi for Danmark,
- besluttede politiske mål, der bidrager til opnåelse af FN's Verdensmål
- en politisk forpligtelse til at lade sig rådgive herunder, at der gennem lovgivning besluttes gensidig forpligtelse til rådgivning og dialog i fast procesgang mellem den til enhver tid siddende regering, embedsværk og Ligestillingsrådet.

Formålet med Ligestillingsrådet er at sikre tværgående videns-, indsats-, og lovudvikling, baseret på eksisterende og ny viden. Derved styrker Ligestillingsrådet Danmarks fokus på ligestilling i samfundet, på arbejdsmarkedet, i familien, i uddannelsessystemet og i civilsamfundet. Dette sker med inddragelse af eksisterende organisationer og instanser, som bidrager til ligestillingsområdet.

Herunder præsenterer Lederne og Tænketanken EQUALIS et fælles forslag til kommissorium. Et kommissorium, som er inspireret af den rolle, som klimaloven anno 2020 lovgivningsmæssigt

besluttede for [Klimarådet](#): et uafhængigt ekspertorgan for regeringen der rådgiver om, hvordan vi opnår mest mulig ligestilling i samfundet.

## **Kommissorium**

### **Ligestillingsrådets formål**

Ligestillingsrådet skal på samme måde som Klimarådet være et uafhængigt ekspertorgan, der rådgiver regeringen om, hvordan Danmark opnår mere ligestilling på arbejdsmarkedet, politisk, i civilsamfundet mv.

Ligestillingsrådet skal årligt gøre status og vurdere, om regeringens og Folketingets indsatser og tiltag skaber fremskridt på området i Danmark.

Rådet skal, i kraft af de rådsmedlemmer der sidder i det, have en stærk stemme politisk og i den offentlige debat. Ligeledes skal det via lovgivning fastlægges, at den til enhver tid siddende regerings ligestillingsminister og tilhørende embedsværk er forpligtet til at indgå i direkte dialog med rådet og lade sig rådgive om fremtidige indsatser og lovdesign.

### **Ligestillingsrådets medlemmer**

Ligestillingsrådets sammensætning kan med fordel lade sig inspirere af Klimarådet, hvor Ligestillingsrådet indstiller rådsmedlemmer, som udpeges af den til enhver tid siddende ligestillingsminister fx for en fireårig periode ligesom det sker i Klimarådet.

Rådsmedlemmerne skal bestå af eksperter med høj ekspertise på ligestillingsområdet bredt set. Der skal tænkes på tværs af de fagområder og kompetencer så ligestillingsområdet bredt repræsenteres.

### **Ligestillingsdialogforum**

Der bør, ligesom det er tilfældet hos Klimarådet, stiftes et dialogforum til Ligestillingsrådet, hvor interessenter som arbejdsmarkedsparter, relevante NGO'er, tænketanke, offentlige institutioner mv. er repræsenteret. Ligestillingsrådet og ligestillingsdialogforum drøfter Ligestillingsrådets anbefalinger. Medlemmerne af dialogforummet har også mulighed for at afgive kommentarer, som udgives sammen med Ligestillingsrådet anbefalinger præcis som det er tilfældet med Klimarådet og Klimadialogforum.

### **Ligestillingsrådets arbejde**

Ligestillingsrådet skal arbejde ud fra eksisterende og nyeste viden og forskning og sørge for at samle og facilitere de forskellige organisationer der er på området bredt set.

Rådet skal have et sekretariat tilknyttet. Sekretariatet skal understøtte rådet med ledelsesbetjening, koordination, mødeforberedelse mm. Sekretariatet skal ikke nødvendigvis bruge

mange ressourcer på at generere ny viden og udkomme med publikationer. Sekretariatet får i stedet en mere procesledende funktion ved at koordinere og samle de allerede eksisterende kræfter på området.

Rådet skal bl.a. bistå ligestillingsministeren ved fastsættelse af nationale, konkrete målsætninger om ligestilling indenfor de forskellige områder. Det er oplagt, at et nyt ligestillingsråd som noget af det første prioriterer fastsættelsen af mål. Dermed dannes der grundlag for rådets efterfølgende vurderinger af den politiske indsats. Det er oplagt, at målene tager udgangspunkt i FN's Verdensmål om ligestilling, som Danmark allerede har forpligtiget sig på.

Rådet skal årligt afgive anbefalinger til ligestillingsministeren om ligestillingsindsatsen og vurdere, om regeringens og Folketingets ligestillingsindsats er tilstrækkelig til at indfri de fastsatte mål.

Rådet vil, ligesom Klimarådet, også skulle bidrage til den offentlige debat på området og udarbejde anbefalinger til lovudvikling og politiske høringsvar.

Rådet skal ligeledes holde sig ajour og følge det politiske ligestillingsarbejde globalt og foreslå nye tiltag på den baggrund for at sikre, at Danmark både benchmarkes med andre lande og inspireres af dem.

Etableringen af et nyt ligestillingsråd er i tråd med Globalt Fokus' og 92-Gruppen – Forum for Bæredygtig Udviklings anbefalinger til Danmark i [Spotlight-rapporten, 2022](#). Her anbefales Danmark at "skabe klarhed om ministeriernes ansvarsfordeling og sikre, at ligestilling både er forankret i ressortministerier og en central, koordinerende vidensinstans med klart defineret mandat enten i en selvstændig enhed eller knyttet op på et centralt ministerie."

## Baggrund

### Udviklingen af det politiske ligestillingsarbejde siden 1975 –

Danmark har tidligere haft et såkaldt ligestillingsråd. Rådet eksisterede i årene 1975-2000 under Statsministeriet. Ligestillingsrådet arbejdede i starten primært med enkeltsager i dets funktion af klagenævn men kom hurtigt til at arbejde bredere med ligestilling, dog primært med fokus på ligestilling på arbejdsmarkedet. Foruden at fungere som klagenævn var rådet bl.a. også et hørings- og rådgivningsorgan, ombudsinstitution og debatforum.

Rådet bestod af en formand og 8-9 faste medlemmer samt en medarbejderstab på omkring 14 personer. Selvom rådets arbejde voksede i takt med mere kompleks lovgivning fra Folketinget og EU, fulgte midlerne ikke med i tilstrækkelig grad.

Det afstedkom kritik fra nogle af landets førende forskere indenfor ligestilling i løbet af 1990'erne. De mente, at Ligestillingsrådet og dets arbejde ikke blev prioriteret tilstrækkeligt. Derudover påpegede forskere, at der var behov for en opprioritering af det politiske arbejde. Argumentet blev fremsat med henvisning til de andre nordiske landes politiske og økonomiske

prioritering af ligestillingsarbejdet og, at disse lande også kunne bryste sig af at ligge i førerfeltet vedr. ligestilling.

Statsministeriet kom i en evaluering i 1999 frem til samme konklusion. Nyrup-regeringen besluttede sig derfor for at opprioritere det fremtidige ligestillingsarbejde økonomisk og politisk. På den baggrund blev Ligestillingsrådet nedlagt, og Ligestillingsministeriet blev oprettet i 1999 ([Danmarkshistorien.dk](#), [Aarhus Universitet](#))

På samme tid blev Ligebehandlingsnævnet (tidligere Ligestillingsnævnet) og Videnscenter for Ligestilling etableret.

Nedlæggelsen af Ligestillingsrådet, oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet og Videnscenter for Ligestilling samt etableringen af et ministerium var således en oprustning af ligestillingsarbejdet politisk ([Danmarkshistorien.dk](#), [Aarhus Universitet](#)).

Da Anders Fogh Rasmussen-regeringen kom til i 2001, rullede den flere af de politiske tiltag tilbage. Videnscentret blev af samme regering nedlagt i 2002 (Borchorst & Dahlerup, 2020), men videreførtes på Roskilde Universitet, i dag Center for Køn, Magt og Mangfoldighed, dog uden samme mulighed for politisk indflydelse. I 2011 blev Institut for Menneskerettigheder gjort til nationalt ligebehandlingsorgan på baggrund af det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv fra 2002 (Borchorst & Dahlerup, 2020).

Siden den første minister for ligestilling blev udpeget i 1999, har 13 ministre haft posten som ligestillingsminister, og det har altid været i kombination med andre forvaltningsområder. Ligestillingsministre holder således i gennemsnit et år eller to, inden de er videre til den næste post eller jobbet flyttes til en ny minister. Samtidig betyder det, at ligestillingsafdelingens 18-19 medarbejdere har boet under 13 forskellige ministeriers tag ([Altinget, 2022](#)).

---

Denne anbefaling er udformet i fællesskab mellem Lederne og Tænketanken EQUALIS og publiceret i marts 2023.

Henvendelser vedrørende det politiske udspil kan rettes til:

Karen Bro, chefrådgiver, Lederne, [kbr@lho.dk](mailto:kbr@lho.dk), telefon: +45 30 28 16 14

Gine Maltha Kampmann, administrerende direktør, Tænketanken EQUALIS, [gine@equalis.dk](mailto:gine@equalis.dk), telefon: +45 25 85 02 92

Presse-henvendelser:

Lise Møller Aarup, pressekonsulent, Lederne, [lma@lho.dk](mailto:lma@lho.dk), telefon: +45 24 23 51 50