

vigtigt at sikre et godt samarbejde med private virksomheder og erhvervsorganisationer. Derfor arbejder ligestillingsministeren videre med sit netværk for private virksomheder, der arbejder med kvinder og ledelse. Derudover holdt ministeren sammen med Dansk Industri en TopLeaderCamp for meningsdannere og topledere fra førende virksomheder i juni 2006. På 30 timer kom deltagerne på campen med idéer til nye tiltag og strategier på området. I 2007 bliver idéerne ført ud i livet, heriblandt et ambassadørkorps, der arbejder for at få flere kvinder i ledelse. Ligestillingsministeren vil desuden tage initiativ til et charter om at få flere kvinder i ledelse og bestyrelser. Charteret skal udarbejdes i samarbejde med private og offentlige virksomheder og skal forpligte de virksomheder, der tilslutter sig, til at gøre en aktiv indsats for at få flere kvinder i ledelse og bestyrelser.

Hvorfor ikke

»Hvorfor ikke?« er navnet på en helt ny kampagne, som skal få kvinder og mænd med anden etnisk baggrund ind i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet. Kampagnepakker med debatfilm, musik, plakater og folde-re med rollemodeller bliver delt ud til pædagoger, lærere, integrationskonsulenter mv. Kampagnen blev sat i gang i starten af 2007 og fortsætter helt frem til 2009.

Kampagnen er en del af regeringens handlingsplan »Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder for alle.« Et andet initiativ i planen er et familiementorprojekt i 3 kommuner, der skal bidrage til at flere kvinder og mænd, drenge og piger med anden etnisk baggrund bliver foreningsmedlemmer. Samtidig skal flere foreningsaktive med etnisk dansk baggrund invitere og fastholde borgere med anden etnisk baggrund i »forenings Danmark«. Grundtanken er, at vi alle sammen kan lære noget af hinanden, og både kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk skal have mulighed for at deltage på lige fod med etniske danskere.

Alle initiativerne kan ses i handlingsplanen »Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder til alle«.

Det offentlige går foran

I Danmark foregår ligestillingsarbejdet ud fra den grundtanke, at køn er en del af alle politikområder. Det betyder, at hver enkelt minister og hver enkelt offentlige myndighed er ansvarlig for at indarbejde kønsaspektet og for ligestil-

lingsarbejdet på sit eget område. Den offentlige forvaltning skal tage udgangspunkt i den enkelte borgers behov, frem for vaner og traditioner.

Staten har med en handlingsplan og en lang række initiativer sat kønsmainstreaming på dagsordenen. For at nå målsætningen om at arbejdet med kønsmainstreaming indgår naturligt og integreret i de enkelte ministeriers daglige arbejde, udarbejder Styregruppen for det tværministerielle kønsmainstreamingprojekt i 2007 en ny handlingsplan. Samtidig sætter ligestillingsministeren fokus på kønsmainstreaming i kommunerne. I slutningen af året sendes der en værktøjskasse ud til alle kommuner. Værktøjskassen bygger på erfaringerne fra staten og fra kommunerne.

Både stat og kommuner bliver målt på deres evne til at arbejde med ligestilling, og resultatet af deres lovpligtige ligestillingsredegørelser bliver offentliggjort på en fælles webportal www.ligestillingidanmark.dk.

Ligestillingslovens § 4

»Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.«

Det er lige til

I januar 2007 åbnede ligestillingsministeren det europæiske år for lige muligheder for alle med en teaterforestilling om lige muligheder. Forestillingen inddrager lokalsamfundet, bygger på lokale historier og turnerer rundt i landet for at skabe opmærksomhed og debat om mangfoldighed og lige muligheder for alle.

Fakta

Kvinder udgør mellem 15 og 20 pct. af mellemlederne i det private erhvervsliv og 4 pct. af topledelsen.

9 visioner

I november 2006 inviterede ligestillingsministeren til debat om Danmarks udfordringer i det globale samfund med spørgsmålet: »Er ligestilling et værktøj til vækst?«. På konferencen formulerede deltagerne 9 visioner for et mangfoldigt Danmark med lige muligheder for alle:

- 1 Ledelser og bestyrelser afspejler befolkningens sammensætning
- 2 Mænd udgør halvdelen af personalet i omsorgssektoren
- 3 Piger og drenge vælger uddannelse efter lyst og ikke efter traditioner