

2024

Høring over afskaffelse af ligestillingsredegørelser m.v.



Til Digitaliserings- og ligestillingsministeriet

Vedr: Høring over udkast til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Afskaffelse af ligestillingsredegørelser og forenkling af regler om kønssammensætningen i bestyrelser m.v.)

Foreningen Far må i forbindelse med høringen advarer kraftigt mod den afskaffelse som vil ske af ligestillingsredegørelserne jfr. §§ 5, 5 a og 6 der ophæves ved beslutningen.

Læser man f.eks. ligestillingsredegørelserne for Familieretshuset i 2020 og 2023, sammenstiller dem med over 1000 fædres oplevelser og forskning foretaget i Familieretshuset dokumenterer ligestillingsredegørelser et ledelsesproblem, hvor der dækkes over kønsdiskrimination.

Familieretshuset oplyser i deres ligestillingsredegørelse for 2023, at der ingen målsætninger er for fordeling af kvinder og mænd i hverken ledelsesstillinger eller på personaleområdet.

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

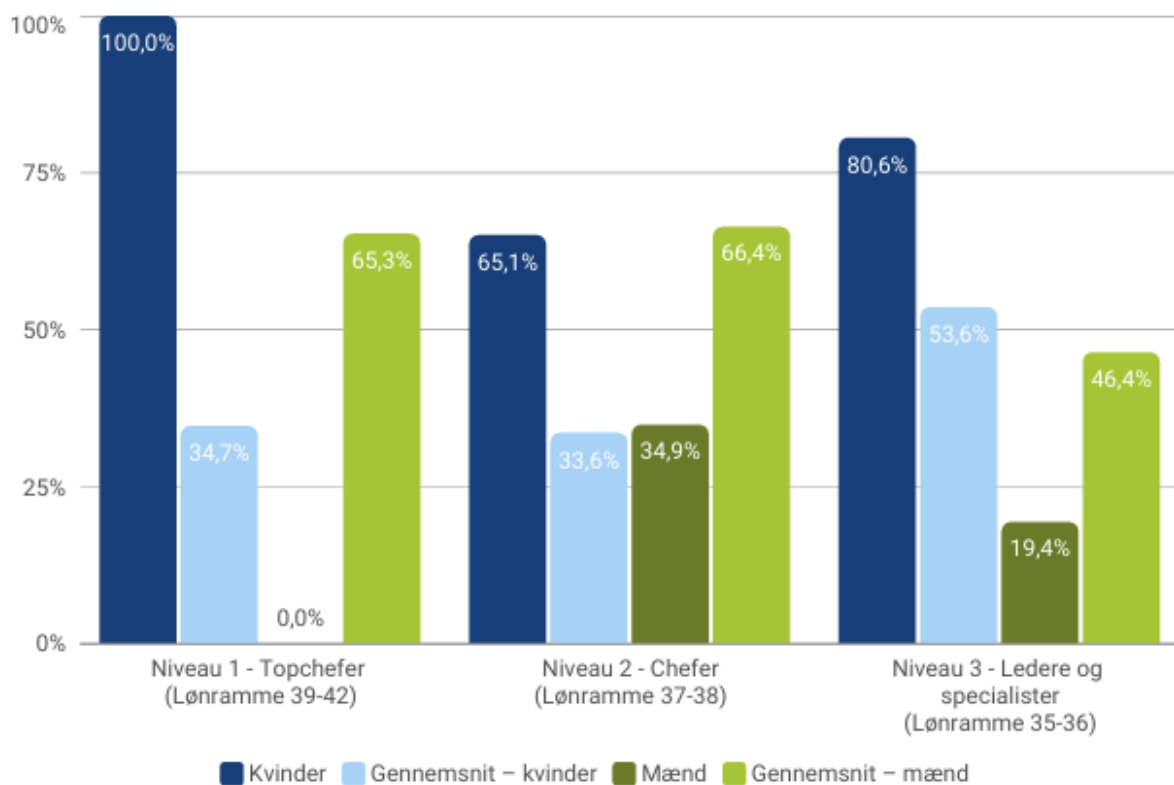
	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Det fremgår af samme redegørelse at kønsfordelingen er markant i Familieretshuset med **80,6%** kvindelige ledere og specialister, hvilket er langt over gennemsnittet for samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner samt statslige virksomheder.

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående figur viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer i Familieretshuset. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af samtlige statslige institutionstyper.



Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

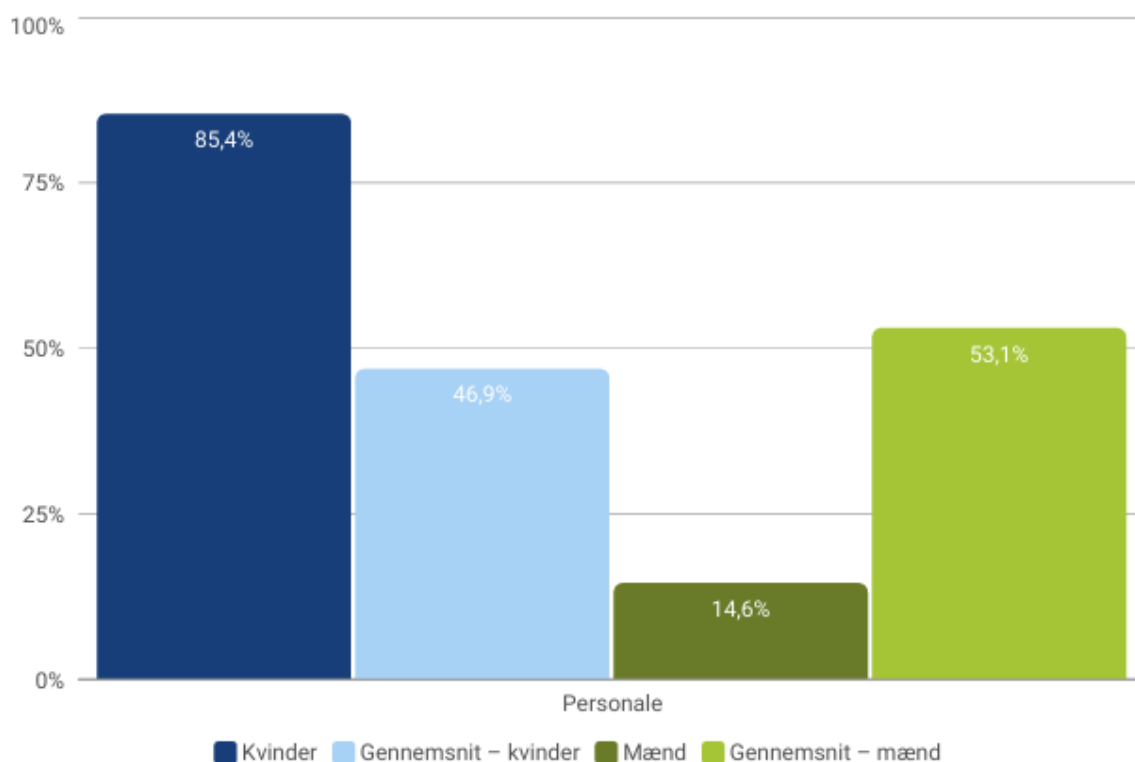
Note: Gennemsnittet er beregnet på tværs af samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner samt statslige virksomheder.

Vi kan samtidig konstatere at tallene for chefer i lønramme 37-38 ved offentliggørelsen i december 2023, formentlig ikke er korrekt, da den mandlige vicedirektør for familieret fratrådte sin stilling i oktober 2023. Det korrekte tal vil derfor formentlig være på ca. 80% kvindelige ledere i lønramme 37-38.

Ser man på kønsfordelingen på personaleområdet som helhed i Familieretshuset er tallene endnu mere markante med **85,4%** kvindelig ansatte og kun **14,5%** mænd. Dette er næsten dobbelt så mange kvindelig ansatte som landsgennemsnittet på 46,9% kvinder og 53,1% mænd i staten.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående figur viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer og personale som helhed i Familieretshuset. Figuren viser den procentvise fordeling mellem kønnene samt gennemsnittet på tværs af samtlige statslige institutionstyper.



Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Gennemsnittet er beregnet på tværs af samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner samt statslige virksomheder.

Foreningen Far har gentagne gange og siden etableringen af Familieretshuset 1. april 2019 overfor Familieretshusets kvindelige direktør påpeget, at der sker markant direkte forskelsbehandling af bopæl og samværsforældre samt indirekte forskelsbehandling af børn og fædre.

Forskere fra Institut for Statskundskab på Aarhus og Københavns Universitet har undersøgt forskelsbehandlingen, da fraskilte mænds rettigheder i forhold til samkvem med deres børn udgør et af de væsentligste diskriminationsområder i samfundet.

Forskerne kom til samme konklusion som Foreningen Far set i forhold til den klare kønsforskel, at bopæl og samværsbegrebet samt kønsfordelingen i Familieretshuset er diskriminerende. Dette blev informeret Familieretshuset' direktør i Det Rådgivende udvalg fredag den 4. november 2022.

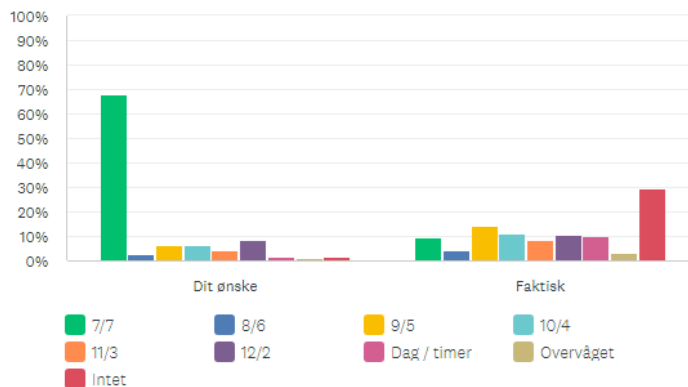
- Familieretshusets forskelsbehandler pga. af den juridiske forskel på bopæl og samværsforældre.
- Familieretshusets jurister træffer afgørelser til fordel for eget køn.
- Familieretshuset jurister er påvirket af stereotypiske overbevisninger (moderrollen vs. faderrollen), når de træffer afgørelse om samvær.
- Familieretshuset udfordrer ikke mødrene på manglende samarbejde og der træffes kun 7/7 ordninger hvis mor siger ja.

Kilde: *Køn og ulighed i samværsager*, Bissgard, Nielsen og Pedersen - Aarhus Universitetsforlag

En analyse og forskning som stemmer overens med 1200 adspurgte fædres fortælling om hvad de ønsker sig og faktisk fik i Familieretshuset. Her fortæller 68% at de gerne ville have en 7/7 ordning, men kun 9,6% får det.

Samvær

Answered: 1,200 Skipped: 0



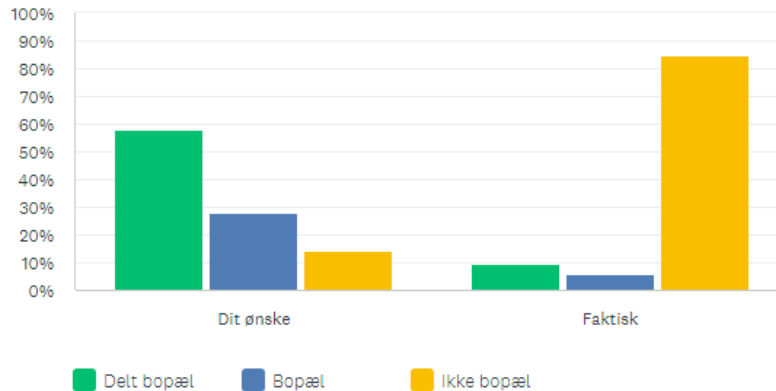
	7/7	8/6	9/5	10/4	11/3	12/2	DAG / TIMER	OVERVÅGET	INTET	TOTAL
Dit ønske	68.08% 817	2.15% 33	6.25% 75	6.50% 78	4.17% 50	8.17% 98	1.67% 20	1.00% 12	1.42% 17	1,200
Faktisk	9.60% 115	4.01% 48	14.02% 168	11.19% 134	8.26% 99	10.52% 126	10.02% 120	3.09% 37	29.30% 351	1,198

Kilde: Foreningen Far, Forældreundersøgelse 2023

Analysen viser også **58%** af 1200 adspurgte fædre gerne vil have delt bopæl og 27% bopæl for barnet alene, men kun **9,44%** og 5,76% har fået det.

Bopæl

Answered: 1,200 Skipped: 0



	DELTA BOPÆL	BOPÆL	IKKE BOPÆL	TOTAL
Dit ønske	58.01% 695	27.80% 333	14.19% 170	1,198
Faktisk	9.44% 113	5.76% 69	84.80% 1,015	1,197

Dette altså samtidig med at Familieretshusets ligestillingsredegørelse dokumenterer en markant kønsforskel af kvindelige ledere og ansatte samlet, som er langt højere end gennemsnittet hos staten. Foruden forskere og Foreningen Far som klart har påvist der er et reelt problem med ligestilling af ligestillingen i Familieretshuset.

Hertil kommer et omfattende misbrug af psykisk vold lovgivningen i ca. 1/3 af sagerne, hvoraf kun ca. 10% er politianmeldt og 15% underrettet til kommunerne. Det er ofte netop sager hvor børn bør, kan eller skal have bopæl hos fædre med mest samvær. Der sket en meget stort misbrug af det familieretslige system kønsspecifikt er meldingen fra advokater, fagpersoner, forældre og bedsteforældrene.

Hertil kommer krisecentrenes egen udøvende og dømmende magt med standard voldserklæringer, som udarbejdes for at hæve kommunale midler og stille mor bedst i Familieretshuset, uden at man har talt med børnenes far eller har kontrolleret morens social-, sundheds- og strafferetslige historik.

Familieretshuset laver ikke afgørelsesstatistik og har på gentagne anmodninger ikke ønsket at gøre det, men skal nu heller ikke lave en ligestillingsredegørelse selvom der er markant overvægt af kvindelige medarbejdere og kvindekultur. Det må anses potentielt at kunne skabe en situation, hvor en kvindelig direktør og ledelse kan skjule vigtige ligestillingsforhold, som kan bringe børns opvækst i fare pga. kønsdiskriminerende afgørelser hos Staten.

Det er med høringen og afskaffelsen af ligestillingsredegørelserne bemærkelsesværdigt, at redegørelser for bestyrelser og ledelse jfr. §11 består, hvilket normalt vil tilgodese kvinder i Danmark, mens ligestillingsredegørelser for ansatte samlet afskaffes jfr. §5. Som påvist med eksemplet Familieretshuset kan dette skade ligestillingen af børn og fædre markant.

I bemærkningerne til lovforslaget fremgår det af de ligestillingsmæssige konsekvenser.

”Det vurderes på den baggrund ikke, at den foreslåede ændring vil forringe offentlige myndigheders arbejde med ligestilling og derfor heller ikke, at forslagets del om at afskaffe ligestillingsredegørelserne har væsentlige negative ligestillingsmæssige konsekvenser.”

Det er Foreningen Fars oplevelse ved læsning, at Ministeriet ikke forstår alvoren omkring ligestillingen af børn og fædre i Danmark samt behovet for ligestilling af ligestillingen i det offentlige. Så alle i Danmark er lige for loven om det er mænd eller kvinder, juridisk såvel som i ledelseskulturen og hos ansatte samlet i sagsbehandlingen som borgerne møder i det offentlige og private.

Foreningen Far noteres sig at ordet ”sørge for” ændre til ”tilstræber” f.eks. i §11 og §12, hvilket anses som en forringelse med risiko for manglende ligestilling. Det ville evt. være muligt at ”sørge for” øget ligestilling under et vidst kvalitativt niveau, så der ikke opleves f.eks. rene kvindelige eller mandlige bestyrelser.

Formuleringen i § 13, stk. 1 bør ændres, da ligestillings- og kirkeministeriet er ændret til digitalisering og ligestillingsministeriet, hvilket trods alt er bedre end fiskeri og ligestilling. Der skal generelt lyde ros til digitalisering og ligestillingsministeriet med flere gode initiativer end vi tidligere har set.

Foreningen Far finder at ministeriets begrundelse om den digital udvikling har skabt en situation, hvor ligestillingsredegørelserne er overflødig, ikke er fyldestgørende. Med eksemplet Familieretshuset vil hverken kønsfordelingen eller afgørelsesstatistikker blive oplyst offentligheden.

På vegne af Foreningen Far,
10. juni 2024

Jesper Lohse, Landsformand
Foreningen Far