

## Skriftlig redegørelse

(Redegørelsen er optrykt i den ordlyd, hvori den er modtaget)

### Redegørelse af 2/3 01 om ligestilling - en forudsætning for velfærd, bæredygtighed og demokrati.

(Redegørelse nr. R 12).

Ministeren for ligestilling (Lotte Bundsgaard):

#### INDLEDNING

I dagens Danmark handler ligestilling både om den enkelte og om samfundet som helhed. Vi har forladt tidligere tiders opdeling i ofre og skurke. Ligestilling er en fælles opgave og et fælles ansvar, som er til gavn for både kvinder og mænd.

Med den nye ligestillingslov er der skabt et godt fundament for den fremtidige ligestillingsindsats. Mainstreaming (dvs. indarbejdelse af et køns- og ligestillingsperspektiv i al offentlig planlægning og forvaltning) er indført som hovedstrategi, og det har skabt betingelser for en øget prioritering, synlighed og professionalisering af ligestillingsarbejdet. Samtidig vil regeringen fokusere på mangfoldighed som et centralt begreb for at se forskelle mellem mennesker som en samfundsressource – og ikke som et samfundsproblem eller en anledning til at skabe sociale skel.

#### 1. LIGESTILLING – EN FORUDSÆTNING FOR ØKONOMISK VÆKST OG SOCIAL VELFÆRD

I modsætning til mange andre lande er det i Danmark normen, at både kvinder og mænd har erhvervsarbejde. Samtidig har danske kvinder en meget høj fertilitet. Velfærdssamfundets mange tilbud har gjort det muligt at forene arbejde og børn.

Den høje erhvervsfrekvens udgør en af de væsentligste forudsætninger for Danmarks solide økonomiske udvikling og er basis for det højtudviklede velfærdssamfund. Allerede i dag er der dog i flere brancher og erhverv problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft, og den demografiske udvikling med de små ungdomsårgange vil ikke gøre problemerne mindre.

Udfordringen ligger i at fastholde de mange mennesker på arbejdsmarkedet for derved at

sikre fortsat økonomisk vækst og social velfærd. Her kommer ligestilling ind i billedet for:

- at sikre, at den enkelte kan leve et liv, hvor der både er plads til arbejde, familie og fritid,
- at skabe mangfoldighed i virksomhedernes medarbejdersammensætning,
- at sikre lige løn- og arbejdsvilkår som konkurrenceparameter i virksomhedernes rekruttering, og
- at bruge kendskabet til kønsmønstrene blandt marginaliserede kvinder og mænd til at forebygge social udstødning og skabe et rummeligt arbejdsmarked.

#### *Bedre sammenhæng mellem arbejde og familieliv*

Stigende arbejdstempo, stadige forandringer og voksende krav til arbejdskraftens kvalifikationer påvirker mange menneskers dagligdag på arbejdspladsen. Selvom jobbet måske samtidig bliver mere udfordrende og udviklende, oplever mange, at arbejdet sluger en stadig større del af deres energi. Udfordringen består i at sikre et godt arbejdsmiljø, så de øgede krav i arbejdslivet ikke går ud over familielivet.

Regeringen har med sine orlovsordninger skabt mulighed for, at begge forældre kan holde orlov med deres børn. Hidtil har det mest været kvinder, der har benyttet muligheden med de problemer, det kan indebære for løn, pension og karriere. Samtidig stiller unge mænd i stigende grad krav om at kunne tage lige og aktivt del i omsorgen for børnene. Udfordringen består i at finde ud af, hvad der skal til for at få en mere ligelig kønsfordeling blandt brugere af orlovsordningerne. Blandt andet er der behov for holdningsændringer i familierne og på arbejdspladserne, så de fædre, der vælger at gøre brug af orlovsordningerne, ikke møder modstand.

På arbejdspladsen er det især de tidsmæssige rammer omkring arbejdet, der har indflydelse på familielivet. Der er behov for en øget fleksibilitet i såvel den daglige arbejdstid som i livsarbejdstiden, så det bliver muligt at tilgodese behov i forskellige livsfasen og i forskellige befolkningsgrupper. Der kan være behov for en periode med lavere arbejdstid, for eksempel for småbørnsfamilier og de, der har omsorgsforpligtelser over for gamle forældre eller en syg ægtefælle. Omvendt kan der være perioder, hvor man har mere tid til arbejde. Ministeren for ligestilling har i 2000 indledt uformelle drøftelser med arbejdsmarkedets parter om modeller for en sådan fleksibel livsarbejdstid.