

Mangfoldighed i virksomhedernes rekruttering

Ved at sætte fokus på mangfoldighed ønsker regeringen at støtte virksomhederne i deres forsøg på at forebygge eller løse rekrutteringsproblemer. Målsætningen er at bruge alle menneskelige ressourcer bedst muligt.

Stadig flere virksomheder får øjnene op for de potentialer, der ligger i at udnytte de mangfoldige ressourcer, medarbejderne har som følge af forskelle i køn, alder, etnisk baggrund, uddannelse osv. Erfaringen viser, at større rummelighed og tolerance kan betale sig. Når kvinder og mænd, yngre og ældre, forskellige etniske grupper og folk med forskellig uddannelsesbaggrund arbejder sammen, opstår der ofte en synergieffekt og dermed større kreativitet og innovation i opgaveløsningen. Hensynet til nye globale samarbejdspartnere og kundegrupper kræver ligeledes mangfoldighed i medarbejder-skaren.

Mangfoldigheden gælder ikke kun *grupper* af mennesker, men eksisterer også i det *enkelte* menneske som en hel palet af muligheder, der kan udvikles og anvendes i livets forskellige faser. Målet er at udfolde mangfoldigheden såvel hos den enkelte medarbejder som i hele medarbejderskaren. Derfor vil også en ligestillingsindsats, der sikrer alle medarbejdere adgang til job og kompetenceudvikling, slå igennem på bundlinjen.

Ligeløn

Efter 25 år med ligelønsloven eksisterer der fortsat et betydeligt løngab mellem kvinder og mænd. I de første år efter lovens indførelse skete der en vis udligning af lønforskellen, men den er siden gået i stå. I 2000 offentliggjorde ministeren for ligestilling sammen med arbejdsministeren en undersøgelse udarbejdet af Socialforskningsinstituttet, der viste, at der på det private arbejdsmarked er en uforklaret lønforskel på 12 pct., når alle forskelle mellem kvinders og mænds uddannelse, stilling, anciennitet mv. er regnet fra. I den offentlige sektor er forskellen kun på 1½-2 pct.

Uligelønnen skaber ulige økonomiske og sociale vilkår for kvinder og mænd – i dagligdagen og målt i et livsperspektiv. Lavere løn i et helt liv giver også en lavere pension.

Lønforskellen er i de færreste tilfælde tilsigtet, men skyldes snarere manglende viden og forældede traditioner hos alle involverede. Uligeløn kan ikke bekæmpes, hvis man ikke ved, den er der, eller hvorfor den er der. Der er derfor

behov for større åbenhed i lønsystemerne og for øget adgang til kønsopdelt lønstatistik. Desuden må alle virksomheder og organisationer tage aktivt del i arbejdet for ligeløn. Ligeløn er alles ansvar.

Ministeren for ligestilling startede sammen med arbejdsministeren en ligelønskampagne i februar 2001 og afholdt en konference med temaet »Forskellen er ikke så lille endda«.

Social udstødning: Forebyggelse og integration

Den sociale udstødning rammer både kvinder og mænd, men den rammer dem forskelligt og med forskellige konsekvenser. Marginaliserede mænd er således mere synlige i gadebilledet end kvinderne. 80 pct. af de hjemløse og 90 pct. af tiggerne er mænd. Mændenes større synlighed skyldes især, at de er mindre tilbøjelige end kvinderne til at bruge velfærdssamfundets institutioner. Det var en af konklusionerne på den konference om marginaliserede mænd, som ministeren for ligestilling afholdt i foråret 2000.

Men også kvinder er truede af udstødning og marginalisering. For eksempel ser mange midaldrende kvinder sig efter et langt og slidsomt arbejdsliv tvunget til at forlade arbejdsmarkedet før pensionsalderen. Kvinder og mænd reagerer forskelligt på udstødningen.

For samfundet er det et socialt og økonomisk problem, at samfundsborgere i den erhvervsaktive alder ikke har ressourcer til at bidrage til fællesskabet. Udfordringen er dobbelt: For det første vil et bedre arbejdsmiljø kunne forebygge fysisk og psykisk nedslidning i arbejdet. For det andet må det gøres attraktivt både for kvinder og mænd at blive længere på arbejdsmarkedet. Redskaber fra det rummelige arbejdsmarked – f.eks. fleksjob og servicejob – er oplagte. Det samme er fleksible seniorpolitiske ordninger som nedsat arbejdstid og mindre belastende arbejdsopgaver.

2. LIGESTILLING – EN FORUDSÆTNING FOR DEMOKRATI OG EN RET FOR DEN ENKELTE

Et højtudviklet demokrati som det danske kræver, at alle borgere har mulighed for at deltage aktivt og konstruktivt i samfundsudviklingen. Ligestilling udgør her en vigtig forudsætning. Det kommer bl.a. til udtryk i ligestillingslovens formål om lige integration, muligheder og indflydelse for kvinder og mænd samt i lovens krav om kønssammensætningen i offentlige udvalg