

tabelt løngab mellem kvindefag og mandefag. Lønnen ligger gennemgående højere i mandejobs end i kvindejobs.

Regeringen ser det kønsopdelte arbejdsmarked som den væsentligste årsag til den gennemsnitlige lønforskel mellem kvinder og mænd. På trods af den høje grad af ligestilling har Danmark nemlig et af EU's mest kønsopdelte arbejdsmarkeder. Ministeriernes ligestillingsrapporter viser f.eks., at kvinderne udgør over 90 procent af HK'erne i visse ministerier.

Regeringen vil arbejde for at få opløst kønsopdelingen. Ikke ved at tvinge kvinder over på mændenes arbejdsmarked eller omvendt, men ved at nedbryde de barrierer, der måtte være for den enkelte kvindes og mands frie valg af uddannelse og erhverv. Det skal ikke være fordomme og forventninger, men den enkeltes egne ønsker og kvalifikationer, der afgør, hvad han eller hun vælger at arbejde med.

Men opløsningen af det kønsopdelte arbejdsmarked handler ikke kun om ligeløn og flere jobmuligheder for den enkelte. Det handler også om at gøre arbejdsmarkedet mere fleksibelt. Hvis virksomheder kun efterspørger det ene køn, går de glip af kvalificerede ansøgere af det andet køn. Det samme er tilfældet, hvor virksomhederne foretrækker mennesker af en bestemt alder eller med en bestemt etnisk baggrund. Det øger risikoen for rekrutteringsproblemer og flaskehalse, der på sigt kan underminere samfundsøkonomien.

Samtidig viser erfaringen, at kreativiteten og arbejdsglæden øges, når mennesker med forskellig køn og forskellig alder, etnisk baggrund, uddannelse osv. arbejder sammen. Det giver bedre produkter og bedre service. Forskellighed er en ressource og ikke et problem.

Regeringens initiativer:

- Etablering af et ligelønsnetværk for virksomheder, der er interesserede i at udveksle erfaringer om årsager til kønsarbejdsdeling og lønforskelle samt metoder til at sikre reel ligestilling. (Ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren)
- Ligelønsprojekt finansieret af EU i samarbejde med Sverige og Østrig med fokus på konsekvenserne af indførelse af decentraliserede og individualiserede lønsystemer. Konference i november. Samlet rapport præsenteres januar/februar 2003. (Ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren)

- Indførelse af mainstreamingstrategien i alle Arbejdsformidlingens kerneydelser. Formålet er at fremme et fleksibelt og effektivt arbejdsmarked ved at øge de lediges jobmuligheder på tværs af det kønsopdelte arbejdsmarked samt at tilbyde virksomhederne et bredere udbud af arbejdskraft. Projektet sætter særligt fokus på AF-medarbejdernes egne holdninger og handlinger. (Som led i mainstreamingstrategien i Arbejdsmarkedsstyrelsen, Beskæftigelsesministeriet)
- En undersøgelse af, om Forsvarets nye Personludviklings- og Bedømmelsessystem giver lige muligheder for kvinder og mænd. Formålet er at sikre kvaliteten i Forsvarets opgaveløsning og fremtidige udvikling. (Som led i mainstreamingstrategien i Forsvarsministeriet)

Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv

De fleste danske kvinder og mænd har fuldtidsarbejde. Det gør det svært for mange familier at finde en fornuftig balance mellem arbejdsliv og familieliv. De fleste mænd gør en stor indsats på hjemmefronten, især over for børnene, men det er fortsat kvinderne, der bruger mest tid på at få familiens dagligdag til at fungere.

Regeringens svar på familiernes problemer med at forene job og familie er øget fleksibilitet. For eksempel gennem en øget udbredelse af de fleksible tilbud, som familievenlige virksomheder tilbyder sine medarbejdere: deltid, fleksible arbejdstidsordninger, lønkomensation under barsel mv.

Regeringen ønsker ikke at presse en bestemt familieform eller bestemte familiepolitiske løsninger ned over hovedet på befolkningen. Men vi vil gerne være med til at forbedre mulighederne for, at kvinder og mænd i den enkelte familie selv kan bestemme, hvordan de vil indrette sig. Regeringen har allerede taget flere initiativer, der skal gøre det lettere at forene job og familie – også for mænd. Den nye deltidsløvs vil give flere mænd mulighed for at gå på deltid. Den nye barselsorlovs fleksibilitet og højere indtægtsdækning forventes at øge mændenes andel af de orlovstagende.

Endelig vil ligestillingsministeren undersøge mulighederne for at udvikle modeller for en fleksibel livsarbejdstid, f.eks. i form af en individuel tidsbank. Forskellige livsfaser giver forskellige arbejdstidsbehov. I nogle perioder har man tid til at arbejde mere, f.eks. mens man er ung og uforpligtet, eller når børnene er blevet