

Kl. 13.30

Når kvinder og mænd er så skarpt delt ind i bestemte jobkategorier og uddannelsesretninger, så skaber det for mig at se flere problemer. Der bliver nemlig en slags usynlig grænse for, hvad man kan vælge som kvinde, og hvad man kan vælge som mand. Det er en ærgerlig begrænsning af den enkeltes valgfrihed, og det sender et uheldigt signal til de unge om, at der er bestemte rammer, man skal passe ind i. Det er også en skam for arbejdsmarkedet, for vi får slet ikke udnyttet talenterne og ressourcerne godt nok.

Sidst og måske vigtigst: Det kønsopdelte arbejdsmarked rummer en meget væsentlig nøgle til at løse ligestillingsproblemerne. Så længe kvinder og mænd er ansat i forskellige brancher og forskellige funktioner, er det vanskeligt at sikre ligeløn. Mit mål er derfor klart: Jeg vil ændre på den uretfærdige lønforskel, der stadig er på kvinder og mænd. Jeg vil have sat skred i de vante forestillinger om kvinders og mænds plads på arbejdsmarkedet. Både kvinders og mænds ressourcer skal i spil, og vi skal bryde med gamle traditioner og vanetænkning på arbejdsmarkedet. Det gælder både for den enkelte kvinde og mand og for erhvervslivet.

At nå målet om ligeløn for lige arbejde kræver samarbejde. Arbejdsmarkedets parter, beskæftigelsesministeren og de enkelte virksomheder har alle en plads i arbejdet, og der er allerede etableret en arbejdsgruppe på tværs af disse parter, som skal se på, hvordan vi kan fremme ligeløn og ligestilling på den enkelte arbejdsplads.

Fra regeringens side ved vi, at det er vigtigt med viden om lønforskellene mellem kvinder og mænd, hvis vi skal arbejde seriøst med ligestillingsspørgsmål. Til efteråret bliver der derfor fremsat et lovforslag om ligelønsstatistikker, men vel at mærke et forslag, som ikke rører ved den enkelte medarbejders anonymitet.

Jeg har også igangsat et større tværministerielt arbejde om, hvordan vi kan få et mindre kønsopdelt arbejdsmarked. Samtidig vil jeg gerne have sat mere fokus på familiernes fordeling af barselorlov. Jeg mener, at regeringen har skabt nogle gode, frie og fleksible rammer for familierne, så den første tid med det nye barn kan blive så tryk og så god som muligt.

Men når det primært er kvinderne, der tager orlov, så er det måske, fordi mændene slet ikke kender deres muligheder og deres rettigheder på det her område. En af årets første opgaver

var derfor at oplyse familierne om, at de faktisk kan fordele orloven meget mere fleksibelt end det, der sker lige nu.

Indsatsen er blevet målrettet til mændene, til de kommende og de nybagte fædre, så det ikke er manglende oplysning, der hindrer dem i at tage orlov. Jeg udsendte en cd og en pjece til fædre, som nu bliver uddelt af sundhedsplejersker i hele landet, og tilbagemeldingerne er positive.

Jeg håber på, at oplysningsindsatsen kan være med til så at sige at kickstarte diskussioner i hjemmene om, hvordan familierne skaber den bedst mulige løsning for dem, så både kvinder og mænd kan tage del i orloven.

Samtidig vil jeg se nærmere på, om arbejdspladskulturen har betydning for, om mænd tager orlov eller ej. Det er et spørgsmål, som SFI lige nu er ved at undersøge, og som jeg vil tage op med mine kollegaer i Nordisk Ministerråd, når jeg er vært for et ligestillingsministermøde i maj.

Jeg er overbevist om, at både en bedre fordeling af orlov, kønsarbejdsdeling og ligeløn vil få hjælp af de barselfonde, der nu er realiseret i overenskomsterne, og som vi vil sikre bliver udbredt til alle lønmodtagere.

Men arbejdsmarkedet er ikke blot opdelt i forhold til køn. Der er også nogle meget markante forskelle, når vi ser på beskæftigelsen og på befolkningens sammensætning i øvrigt. Danske kvinder og mænd har en meget høj erhvervsfrekvens, men erhvervsfrekvensen for personer fra etniske minoriteter er meget lavere. Værst står det til for kvinderne, hvor under halvdelen er på arbejdsmarkedet. Det kan undre, når vi samtidig ved, at etniske minoritetspiger klarer sig godt i skolen. De er flittige, de er kvikke, og de afslutter deres uddannelse, men hvor bliver de så af?

Jeg vil være med til at få flere af disse unge kvinder ud på arbejdsmarkedet. Mit budskab til pigerne og deres forældre er, at det danske arbejdsmarked har brug for dem og deres kvalifikationer, og samtidig mener jeg, at det at have et arbejde er nøglen til en god integration. Jeg tror derfor, vi har meget at vinde ved at satse på at få flere unge indvandrere i arbejde.

På kvindernes internationale dag holdt jeg et dialogmøde med mødre og døtre fra etniske minoriteter på en skole på Nørrebro. De var meget engagerede og fortalte mig, at uddannelse er vigtig, men de luftede samtidig deres betænkeligheder ved, om familielivet og arbejdslivet kan