

suelle og reproduktive rettigheder samt kvinders adgang til ressourcer. Endelig lægges der vægt på at fremme ligestilling indenfor områderne fred, sikkerhed, flygtninge og humanitær bistand samt regional politisk dialog og bistand.

EU har utvivlsomt spillet en afgørende rolle som frontløber i forhold til at sikre kvinder og mænd lige muligheder gennem lovgivning, særlige støtteprogrammer og udveksling af viden og erfaringer. 2007 bliver europæisk år for lige muligheder for alle. Forberedelserne er allerede gået i gang i Danmark. Der skal nemlig være god tid til dialog med de mange forskellige parter og organisationer, som har noget at bidrage med. Menneskers mangfoldighed kommer i centrum i den danske afvikling af året for lige muligheder.

Barselsorlov og »flexicurity«

Danmarks høje standard hvad angår ligestilling skyldes blandt andet vores evne til at kombinere fleksibilitet, orlov, børnepasning og social sikkerhed på arbejdsmarkedet. Den såkaldte »flexicurity« er en hjørnesten i arbejdet for at bevare den høje vækst, erhvervsfrekvens og fertilitetsrate.

Arbejdets form og organisering er bl.a. som følge af den nye teknologi i opbrud. Muligheden for fleksibilitet kan bruges positivt til at øge beskæftigelsen og dermed også fastholde velfærdsniveauet. Flexibilitet indebærer også, at både kvinder og mænd skal have mulighed for

at tilrettelægge familielivet og arbejdslivet, så der bliver større sammenhængskraft, hvilket igen kan fastholde kontakten med arbejdsmarkedet længere og mere fleksibelt for den enkelte. Regeringen har nedsat Familie- og Arbejdslivskommissionen, som i 2006 netop skal komme med forslag til forbedret sammenhæng mellem familie- arbejds- og fritidsliv, herunder kortlægge kvinder og mænds behov for og ønsker til fleksibilitet.

Vi skal satse på et familievenligt arbejdsmarked, som giver alle frihed til og mulighed for at bidrage. En undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet om det kønsopdelte arbejdsmarked konkluderede, at børn har positiv betydning for, at mænd opnår en høj stilling, mens det har negativ betydning for kvinders sandsynlighed for at opnå en høj stilling. Regeringen skabte med barselsreglerne i 2002 helt nye muligheder for familierne. Men det er stadig især kvinder, der vælger at benytte muligheden for at tage orlov.

Det skal være frit for familien at tilrettelægge orloven, så det passer dem bedst. Både kvinder og mænd skal have mulighed for også i praksis at tage orlov med deres barn. Hvis arbejdspladskulturen er i vejen for det, må virksomhederne i gang med at ændre kulturen, så fædrene får den mulighed, de er tiltænkt, og så det ikke bremser kvinders karrieremuligheder. Ellers taber vi alt for mange talenter på gulvet til skade for samfundet, for arbejdspladserne og for borgerne.

Konference om mænd og orlov

Hvis flere mænd skal benytte muligheden for at tage orlov, skal arbejdspladserne se deres kultur efter i sømmene. Samtidig skal familierne være opmærksomme på, at det ikke automatisk bliver mor, der går på orlov. Og endelig er der brug for oplysning om mulighederne. Det kom frem på en konference i foråret, som ligestillingsministeren holdt for de nordiske lande.

Fakta:

52 uger på dagpenge kan forældre samlet dele til barselsorlov. Kvinder tog i 2004 gennemsnitligt 42,8 uger, mens mænd tog 3,4 uger.

Regeringen har foreslået en ny lov, så der i 2006 bliver oprettet barselsudligningsordninger for alle, der ikke er omfattet af en sådan gennem kollektivt overenskomst. Det har været en mærkesag for regeringen, og alle Folketingets partier

gik med i en aftale om en barselsudligningsordning. Barselsudligningsordningen vil betyde, at arbejdsgivere i fremtiden kan få refunderet udgifter til løn under barsel med op til 142 kr. i timen, og at der bliver udlicnet mellem arbejdspladser med mange kvinder og arbejdspladser med mange mænd. Det er med til at sikre familierne såvel som virksomhederne og kan derfor også ændre holdningen til orlov generelt, så også mænd begynder at bruge muligheden for orlov mere.