

www.ligestillingidanmark.dk

Alle kommuner og statslige myndigheder har indtastet deres ligestillingsredegørelser i et digitalt værktøj. Resultaterne er offentliggjort på en hjemmeside i efteråret 2005, så alle borgere kan se deres egen kommune sammenlignet med andre, og så kommunerne og staten kan hente inspiration fra hinanden gennem konkrete initiativer. De største udfordringer er at få flere kvinder i topledelsen, at få brudt med de meget kønsopdelte jobfunktioner og at få iværksat konkrete initiativer, som inddrager ligestilling i politikområder uden for personaleområdet.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

En undersøgelse foretaget for regeringen af Socialforskningsinstituttet viser, at der er meget forskellige forventninger til og formodninger om kvinder og mænd på arbejdspladserne. Forventninger til de to køn i forbindelse med familien er meget traditionelle; Kvinderne tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg for familien, mens mændene primært tager sig af forsørgelsen.

Det tyder altså på, at opfattelsen i dagens Danmark ifølge undersøgelsen er, at kvinder vil have et job med faste arbejdstimer og forudsigelighed, så manden kan have en karriere, med alt hvad det indebærer af lange arbejdsdage og uforudsigelighed. Selvom det ligger langt fra virkeligheden, opfattes manden stadig som hovedforsørger og kvinden som medforsørger.

Den forskellige opfattelse af kvinder og mænd smitter af på fordelingen af arbejdsopgaver og dermed også på løn og karrieremuligheder.

Koblingen mellem fordommene om kvinder og mænds adfærd i forhold til familien og i forhold til arbejdsopgaverne medvirker til, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Der skal en særlig indsats til for at ændre på det, så kvinder og mænd selv frit kan vælge job og tilrettelægge deres eget liv. Og så giver det synergi for arbejdspladserne, når der både er kvinder og mænd blandt den ansatte.

Det kønsopdelte arbejdsmarked er en af de væsentligste enkeltfaktorer, der påvirker ligeløn til kvinder og mænd. Beskæftigelsesministeriet og Ligestillingsafdelingen er derfor i samarbejde med arbejdsmarkedets parter i gang med at udarbejde en guide til virksomheder om ligeløn.

Flere valgmuligheder på arbejdsmarkedet

Regeringen vil nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsessystem. Derfor er Socialforskningsinstituttet blevet bedt om at foretage en analyse af kønsfordelingen på arbejdsmarkedet. Analysen viser klart, at det danske arbejdsmarked er meget kønsopdelt, og at kvinder og mænd vælger meget kønstraditionelt, når de vælger uddannelse og job. Derfor kommer en tværministeriel arbejdsgruppe med en rapport i foråret 2006, hvor de giver forslag til indsatser fra regering, arbejdspladser, skoler, universiteter og organisationer.

Indvandrerkvinder – et ubrugt beskæftigelses-potentiale

Ledigheden blandt etniske minoriteter er generelt højere end ledigheden blandt etniske danskere. Det gælder især for kvinder, hvor under halvdelen er i beskæftigelse. Der er til gengæld

en tendens til, at både kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk udgør en relativt stor del af de danske iværksættere. Dette potentiale til at komme i beskæftigelse gennem iværksætteri bør og skal aktiveres.

Oplysningskampagne om kvinders borgerrettigheder

For at styrke indvandrerkvinders viden om deres rettigheder som borgere i Danmark har ligestillingsministeren iværksat en storstilet kampagne, som bl.a. omfatter møder på sprogskoler i hele landet og en pjece, der sendes bredt ud i boligområder og som indstik i udenlandske aviser. Kampagnen skal styrke kvinders position i familien og dermed også motivere til en aktiv indsats i samfundet. Kampagnen startede i 2005 og fortsætter i 2006.

Indvandrerkvinder oplever barrierer for at tage et job, fordi de har hovedansvaret for familien.

De motiveres til at blive iværksættere fordi de derved kan tilrettelægge arbejdet mere fleksibelt