

TALE



31. marts 2009

J.nr. 2009-000-5134

JAIC/AAN

Beskæftigelsesministerens tale til brug for samråd om ligestilling i Norden og et uafhængigt ligestillingsorgan

---

### Spørgsmål C

Hvad mener ministeren er årsagen til, at Danmark halter efter de andre nordiske lande, når det gælder ligestilling mellem mænd og kvinder, som det fremgår af artiklen, "Danske kvinder er de mindst ligestillede i Norden" fra Berlingske Tidende 13. november 2008?

#### **Tale:**

Jeg vil gerne indledningsvist slå fast, at jeg mener, at lønforskellene mellem mænd og kvinder er et stort problem, som vi lægger store kræfter i at løse.

Det er almindeligt kendt, at Danmark har den højeste beskæftigelsesfrekvens for kvinder i EU, og en høj beskæftigelsesfrekvens trækker desværre også et kønsopdelt arbejdsmarked med sig. Det er heller ikke nogen hemmelighed, at den vigtigste enkeltårsag til lønforskelle mellem kvinder og mænd er det kønsopdelte arbejdsmarked. Problemstillingen forudsætter indsats både på uddannelsesområdet, på virksomhederne og blandt arbejdsmarkedets parter.

Derudover ser det også ud til, at barsel har betydning for kvinders og mænds lønudvikling, så de mekanismer forsøger Beskæftigelsesministeriet også at afdække. Det er åbenbart, at det er bedst for kvinders lønudvikling, at både mødre og fædre tager barselorlov. Mange virksomhedsek-

sempler viser heldigvis, at fuld løn under barselorlov og gode mandlige rollemodeller på arbejdspladsen, får mænd til at tage barselorlov. Senest har Danmarks Radio præsenteret deres overbevisende resultater for os på vores seneste ligelønsseminar.

Når vi skal reducere lønforskellene mellem kvinder og mænd, mener jeg, det er helt afgørende, at vi til stadighed har pålidelige data til rådighed, og derfor bestiller jeg hver tredje/ fjerde år en lønanalyse hos SFI, så vi ikke er afhængige af mere eller mindre gennemarbejdede internationale undersøgelser, når vi skal sammenlignes med andre lande. Det fremgår nemlig ganske klart af SFI-rapporten, at det er svært at sige noget om Danmark i en international sammenhæng, fordi de enkelte lande bruger forskellige datakilder og forskellige lønbegreber.

SFI har i november 2008 opdateret undersøgelsen om lønforskelle mellem kvinder og mænd. Undersøgelsen viser, at lønforskellene ikke har ændret sig fra 1996 – 2006. Det er selvfølgelig kedeligt, at lønforskellene ikke formindskes, men undersøgelsens resultater er en god anledning til at tage initiativer på ligelønsområdet.

I november 2008 fik de store virksomheder deres første kønsopdelte lønstatistik, som de skal drøfte i deres samarbejdsudvalg. Vi har ikke hørt så meget endnu om, hvordan virksomhederne har håndteret opgaven, for den kønsopdelte lønstatistik skal netop virke inde på virksomhederne i et samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter. Men vi vil følge udviklingen nøje og gøre rede for resultaterne i den redegørelse om ligeløn, som ligestillingsministeren og jeg skal udarbejde her i 2009.

Jeg mener, det er vigtigt til stadighed at have kontakt til virksomhederne med ideer om, hvordan virksomhederne kan medvirke til at reducere lønforskellene mellem kvin-

der og mænd. Derfor har Beskæftigelsesministeriet også indledt et samarbejde med MindLab om en virksomheds-  
guide om det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor en række interesserede virksomheder er blevet interviewet om deres erfaringer og ønsker for at kunne arbejde med ligeløn og nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked. Dette samarbejde skal fortsætte med en række workshops for virksomheder, der gerne vil deltage i arbejdet med ligeløn og det kønsopdelte arbejdsmarked.

Ud over at inddrage virksomhederne i ligelønsarbejdet finder jeg det også vigtigt til stadighed at blive klogere på mekanismerne bag lønforskellene mellem kvinder og mænd. Beskæftigelsesministeriet tager derfor initiativ til undersøgelser om ligeløn, det kønsopdelte arbejdsmarked og barsel. Senest en undersøgelse af lønforskellene mellem forældre og ikke forældre, som offentliggøres sidst i april. Af undersøgelsen vil det fremgå, at mødre med små børn tjener mindre end ikke mødre, og fædre tjener mere end ikke fædre.

Afslutningsvis vil jeg nævne, at Beskæftigelsesministeriet inviterer til ligelønsseminarer 3 til 4 gange om året for at skabe dialog med de involverede aktører. Deltagerne er ligestillingseksperter, arbejdsmarkedets parter og efterhånden også flere virksomheder.

### **Spørgsmål D**

Hvorfor afskaffede den borgerlige regering Videnscenter for Ligestilling i 2001?

### **Spørgsmål E**

Hvad vil ministeren gøre for at opfylde EU's ligestillingsdirektiv om et uafhængigt organ, der vurderer ligestillingen i Danmark?

Jeg har fået stillet dette spørgsmål en del gange i løbet af det sidste halve år. Senest har jeg besvaret to skriftlige spørgsmål den 26. januar 2009 og et mundtligt spørgsmål var stillet i februar.

Og jeg må til spørgeren sige, at jeg ikke kan og ikke vil besvare spørgsmålet anderledes, end jeg hidtil har gjort.

Allerede i juni 2008 har jeg over for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg gjort rede for disse spørgsmål i svaret til spørgsmål 199.

Mit svar var:

”Regeringen har i sin besvarelse på Kommissionens åbningsskrivelse anført, at den er af den opfattelse, at ligebehandlingsdirektivet er gennemført korrekt i dansk ret, herunder at den sproglige omskrivning, som er foretaget af visse af direktivets bestemmelser, ligger inden for den skønsmargin en medlemsstat har ved gennemførelsen af et direktiv i national ret.

Kommissionen har på nuværende tidspunkt ikke taget stilling til regeringens besvarelse.”

### **Spørgsmål F**

Hvordan forholder ministeren sig til, at KVINFO og Institut for

Menneskerettigheder ikke mener, at disse organisationer fuldt ud opfylder kravet

fra EU om et uafhængigt organ, der vurderer ligestillingen i Danmark?