

lingsministeren og jeg er medarrangør af, er et godt eksempel på formidling af ny viden.

Konkrete initiativer

I det følgende er der gjort rede for, hvilke konkrete initiativer, der er iværksat for at styrke kvinders og mænds stilling på arbejdsmarkedet og dermed indsatsen for ligeløn.

I år 2000 udarbejdede Socialforskningsinstituttet en rapport om lønforskelle mellem kvinder og mænd for Beskæftigelsesministeriet. Den er nu under opdatering med de nyeste data.

Danmark har sammen med Sverige og Østrig gennem EU's 5. handlingsprogram for ligestilling fået midler til at undersøge processerne i forbindelse med lønforhandlinger. Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsministeriet, Center for Ligestillingsforskning samt fem kommuner deltager i projektet fra dansk side. Projektets formål er at udvikle værktøjer til at sikre kønsneutrale lønforhandlinger.

Beskæftigelsesministeriet og Ligestillingsministeriet deltager desuden i en arbejdsgruppe nedsat af de nordiske ligestillingsministre, der skal formulere et nordisk samarbejdsprojekt. Projektet skal påvirke de relative kønsforskelle mellem kvinder og mænd gennem bedre kundskab og statistik.

Markedelse af, at det kønsopdelte arbejdsmarked er hovedårsagen til lønforskellene mellem kvinder og mænd, har ministeriet fået udarbejdet en rapport, der afdækker mekanismerne bag det kønsopdelte arbejdsmarked. Rapporten er udkommet i marts 2002. Rapporten vil bl.a. blive anvendt ved udformning af konkret ligestillingspolitik.

Rapporten har belyst, at AF's ligestillingsprojekter gennem årene har givet et afgørende bidrag til den vidensindsamling, som har været nødvendig for at kunne gå i gang med mainstreamingsstrategien på formidlings- og aktiveringsområdet.

AF's mainstreamingsstrategi fokuserer på nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked ved at forbedre registreringen af de ledige kvinders og mænds kvalifikationer og dermed af-dække kompetencer, som vil gøre det muligt at arbejde inden for flere fagområder. Denne indsats vil også medvirke til at få flere i arbejde og forebygge flaskehalse på arbejdsmarkedet.

Resultaterne er mundet ud i en strategi for ligestillingsarbejdet, hvori indgår en særlig vægt på sikring af mønsterbrud gennem aktiveringsarbejdet.

Parternes aktiviteter

Regeringen har opfordret arbejdsmarkedets parter til at finde veje til at sikre ligeløn og til at komme med forslag til, hvordan de i fællesskab kan komme med forslag til, hvorledes de i fællesskab kunne arbejde videre med ligelønsproblemet.

DA og LO har i sommeren 2002 igangsat et analysearbejde med henblik på at etablere en fælles analytisk referenceramme, for ligelønsdiskussionen, herunder til brug for en løbende overvågning i Socialforskningsinstituttet. Det fælles analysearbejde vil samtidig kunne danne et analytisk grundlag for drøftelser om ligeløn og ligestilling i forbindelse med overenskomstforhandlingerne på DA/LO-området i 2004.

I forbindelse med overenskomst- og aftalefornyelsen 2002 har de (amts)kommunale parter aftalt at gennemføre et projekt, der skal belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og (amts)kommunale sektor. Beskrivelsen skal bl.a. indeholde en statisk såvel som en dynamisk sammenligning af løn i bred forstand for sammenlignelige grupper mellem de to sektorer.

Det er endvidere aftalt, at lønstatistikkerne opdeles på køn, så eventuelle lønforskelle mellem kvinder og mænd bliver tydeliggjort.

De (amts)kommunale parter har desuden iværksat et projekt, der skal munde ud i en vejledning om, hvordan amter og kommuner kan formulere lønpolitikker, der hverken direkte eller indirekte får en »kønsskæv« virkning.

Desuden kan det nævnes, at LO har iværksat en kampagne, som de kalder »Luk lige Løngabet«, som går ud på at lade medarbejderne komme til orde i en virtuel kampagne. Helt konkret arbejdes der med udformning af værktøjer og udveksling af »best practice«.

Af HK's hjemmeside fremgår det, at kvinders løn er steget op til 1% mere end mændenes på det private HK-arbejdsmarked. HK's medlemmer har haft en lønstigning på 4,1%. De medlemmer, som har skiftet virksomhed, har en væsentlig højere lønstigning end andre, men også internt jobskifte giver mere i løn. HK mener, det har betydning for resultatet, at det er blevet synligt, hvorledes kvinders og mænds lønudvikling foregår.