

bestemt kvote. Det er ikke en strategi, der er bæredygtig. Det sår tvivl om kvindernes kompetencer i stedet for at fokusere på, at bestyrelserne faktisk vil blive styrket af at sikre sig flere kvindelige medlemmer.

Også når det angår forskningen, er der mangel på kvinder i toppen. Jeg har sammen med videnskabsministeren nedsat en tænketank, som skal komme med bud på, hvordan vi konkret får flere kvinder ind i forskningen.

Det er alt for snævert at tro, at man kan løse problemet ved at sikre ligeligt sammensatte ansættelsesudvalg. Det kan være en del af den nødvendige indsats, men hvis barrieren er selve stillingsopslaget, arbejdskulturen, eller at der mangler kvindelige ansøgere, er det jo helt andre indsatser, der skal til. Derfor ser jeg frem til en mere helhedsorienteret melding fra tænketanken om, hvad det lige netop er for nogle initiativer, der vil kunne øge antallet af kvindelige forskere.

Regeringen vil bryde det kønsopdelte arbejdsmarked og sikre ligeløn for kvinder og mænd. Ifølge Socialforskningsinstituttets lønrapport, der blev offentliggjort i juni, er løngabet mellem kvinders og mænds løn mellem 13 og 19 pct. Når man så korrigerer for bl.a. uddannelse, erhvervs erfaring, arbejdsfunktioner, deltid, branchefordeling og børnepasningsorlov, så er det løngab, der ikke kan forklares, på mellem 2 og 6 pct. Men selv om vi kender det samlede gennemsnit for løngabet, er det også lokalt på arbejdspladserne, at vi skal have et overblik over lønforskelle.

Beskæftigelsesministeren og jeg overvejer for tiden en række muligheder for, hvordan kønsopdelte lønstatistikker vil kunne udarbejdes, og herunder overvejer vi naturligvis også lovinitiativer. Overvejelserne er dog endnu på et indledende stadium, og det siger sig selv, at inden der fremlægges konkrete forslag, vil vi også gerne have drøftet det med arbejdsmarkedets parter.

Parallelt med det er jeg sammen med beskæftigelsesministeren og arbejdsmarkedets parter ved at få udarbejdet en vejledning til virksomhederne om, hvordan man kan arbejde for ligeløn på arbejdspladsen. Det er helt afgørende, at det er på virksomhedsniveau, for det er dér, problemer med lønforskelle skal løses.

Danmark hører jo til blandt de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i verden. Det bærer en

del af forklaringen på uligelønnen, og derfor vil vi fra regeringens side også arbejde meget specifikt med det. Der er nedsat en arbejdsgruppe med medlemmer fra DA, LO, Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Videnskabsministeriet og Ligestillingsafdelingen for at kigge på netop det problem.

Arbejdsgruppen mødes her i november og skal komme med forslag til, hvad det er for nogle konkrete initiativer, der kan tages i uddannelsessystemet og på arbejdspladserne for at nedbryde den kønsopdeling, vi har på arbejdsmarkedet. Og som grundlag for arbejdet sætter vi en undersøgelse i gang med fokus på, hvad det kønsopdelte arbejdsmarked har af konsekvenser for ligelønnen. Undersøgelsen følger det enkelte individ fra skolegang til arbejdsplads, så vi også får belyst uddannelses- og erhvervsvalget, og resultatet af den undersøgelse kommer i 2005.

Kl. 10.20

Regeringen har således klart prioriteret en bred vifte af områder, hvor der er uligheder mellem kvinder og mænd, og hvor der skal sættes ind. Men det hele kan jo ikke blive løst på den samme måde. Der er forskellige og komplekse problemstillinger, der kræver forskellige løsninger, og det gælder jo om at finde de rigtige instrumenter til arbejdet.

Vi har i vidt omfang en solid ligestillingslovgivning i Danmark. Kvinder og mænd har samme rettigheder, og forskelsbehandling er forbudt. Lovgivningen giver også et strafferetligt værn, f.eks. mod handel med kvinder og mod vold.

Men nogle gange er lovgivningen i sig selv ikke tilstrækkelig, og så er der andre midler, der skal tages i brug. Det kan være øget oplysning, som det er tilfældet, når fædre skal kende deres ret til orlov, så de frit kan vælge at bruge de fleksible ordninger, men det kan også være nært samarbejde med partnerne eller virksomheder, som er en effektiv strategi, når det f.eks. gælder om at få flere kvindelige ledere eller arbejde for ligeløn. Og atter andre gange er der brug for dokumentation, før nye initiativer bliver sat i gang. Derfor har vi sat forskellige undersøgelser i gang på området.

Det afgørende er, at man skal vælge det mest effektive redskab til løsningen af de konkrete problemer og udfordringer, og det er lige præcis det, vi gør i regeringen.