

[Hanne Severinsen]

sensation i råd og nævn, allerede har ført til en stigning i kvindedeltagelsen fra 11 til 31 pct. – det går den rigtige vej.

Der er også behov for, at kvinderne er med i bolig- og byplanlægningen; det er f.eks. vigtigt, at der er nogle, der ved, hvor svært det er at klare sig uden bil, når børnene skal fragtes i børnehave eller skole og tusinde ting skal nås på vejen hjem i overfyldte busser, hvor kvinderne står med deres store indkøbsposer.

Formelt har vi vel ligestilling i vores lovgivning, men der er stadig nogle problemer, der ikke er løst: problemer med medarbejdende ægtefæller, problemer med sambeskatning – der er stadig kvinder, som af myndighederne registreres under deres mands CPR-nummer – men ellers er det først og fremmest holdningsmæssige problemer, vi står over for; vi kan ikke lovgive os ud af det her. Det gælder f.eks. på Kulturministeriets område, og et specielt problem udgør indvandrerkvinderne og deres døtre. Naturligvis skal vi respektere andre kulturer, men vi kan ikke acceptere, at piger i det danske samfund ikke får reelle muligheder for at uddanne sig.

Jeg vil til sidst nævne fra Udenrigsministeriets område, at der ligger mange muligheder her for at forbedre kvindernes kår i ulandene. Danida er ved at udarbejde en handlingsplan og opfylder dermed folketingsdagsordens andet delmål, nemlig at udviklingsbistanden specielt skal komme kvindegrupper til gode. Kvindetåret gjorde os mere bevidste om kvindens betydning i udviklingsprocessen. I Afrika produceres 85 pct. af fødevarerne af kvinderne. Det er kvinderne, der varetager opfyldelsen af de daglige behov, men det er mændenes job, man tidligere har koncentreret sig om at forbedre.

Målgruppen for Danidas handlingsplan er de fattigste kvinder i landområderne, kvinderne i storbyernes slumområder, flygtningekvinder og eneforsørgende kvinder. Udviklingsbistand til disse kvinder er i sandhed fattigdomsorienteret i modsætning til mange tidligere bistandsprojekter, der ofte har forringet kvindernes kår, selv om projekterne måske isoleret set har opfyldt en målsætning om at forbedre landets produktion. En sådan hjælp er også fremtidsorienteret, fordi den sikrer børnene en bedre opvækst.

Også i FN's særorganisationer har Danmark længe arbejdet for, at kvinderne er

bedre med i udviklingsprocessen. I sidste uge fik vi på Kvindekommissionens møde i New York yderligere i detaljer sikret, at FN's programmer og budgetter virkelig varetager kvindernes interesser. For at sikre, at de lever op til de forventninger, har vi fra dansk side altid understreget betydningen af verdenskonferencer. En tredjedel af Folketingets dagsorden var, at vi skulle arbejde for disse verdenskonferencer. Det har vi gjort, og det er lykkedes at få en principvedtagelse om to yderligere verdenskonferencer. I betragtning af den meget tøvende holdning, som nogle af de store vestlige lande har haft, må det siges at være et godt resultat.

Vi lægger vægt på konferencerne, fordi dette her handler ikke bare om at ændre lovgivning, men også om at ændre holdninger, og det kan disse konferencer være med til.

Jeg vil herefter kommentere den del af regeringens handlingsplan, der handler om kvinders stilling i centraladministrationen. Den offentlige sektor som helhed har 70 pct. kvinder; det er derfor forbløffende, så få kvindelige ledere der findes.

Det har været nyttigt, at alle ministerierne nu er blevet sat til at fundere over, hvordan det kan være, at det er sådan, og hvordan vi kan forbedre situationen. Formelt er det svært at pege på en egentlig diskrimination, og det er måske, fordi vi har en tendens til at fortsætte med at tale om ligestilling på samme måde, som vi gjorde det i 1960'erne, hvor man talte om det på en særdeles kønsneutral måde og havde en kønsneutral opfattelse af, hvad ligestilling var, nemlig at man pressede kvinderne ud i arbejdsmarkedet på mændenes betingelser: de skulle være lige så dygtige som dem, men man glemte at diskutere, hvad dygtig er. Man var heller ikke opmærksom på de uformelle og måske ubevidste spilleregler, som findes rundt omkring; man troede, det var nok at skrive M/K på et stillingsopslag.

Men der er jo andre måder, man kan tiltrække kvinder på til et lederjob, og kvinderne har ikke været gode nok til at gøre opmærksom på, at de måske har nogle kvalifikationer at tilføre. Det er det, vi skal i gang med nu. Man accepterede, at det var retfærdigt, at den bedst kvalificerede fik jobbet, men glemte at spekulere på, at man måske skulle ændre jobbets profil. Man accepterede en arbejdspladskultur og en mødestruktur,