

[Charlotte Enevoldsen]

For CD er det vigtigt, at vi holder fast i det, der må være fundamentet for enhver dybtgående forandring på ligestillingsområdet, nemlig nogle kulturelle forandringer.

Det forholder sig nemlig således, at fine hensigtsræklæringer og også i et vist omfang rent formelle ligestillingstiltag på kort sigt ofte ikke får den reelle effekt og det reelle indhold i det omfang, vi måske ønsker det, førend vi får forandret synet på det underrepræsenterede køn.

Ligestillingsarbejde er for CD ikke et spørgsmål om at indsætte personer m/k i job, de ikke er kvalificeret til, men ligestilling er snarere, at man ansætter en kvalificeret person af det underrepræsenterede køn i den ledige stilling. Det kunne f.eks. være, at man skulle se lidt nøjere, hvis der nu kom en ansøgning fra en mandlig hjemmehjælper, og så ansætte ham foran kvinden, eller en mandlig jordemoder. Måske skulle vi forsøge at få flere mænd ind i den slags uddannelser. Eller hvad med den kvindelige maskinmester eller atomfysiker? Det er jo den slags, der begynder at rykke.

Det betyder, at det, der er væsentligt, er, at vi får vendt op og ned på termerne mandejob og kvindejob, og det kræver, at vi gør en ekstraordinær indsats for det underrepræsenterede køn.

For kvinderne er der et generelt problem i forhold til lederstillingerne. Kvinder støder på mange store barrierer af både kulturel, familiemæssig, uddannelsesmæssig og strikt formel art. Disse barrierer udgør en skøn blanding og forvirring. De strikte formelle barrierer i forbindelse med arbejdstid, fleksibilitet osv. burde det faktisk være relativt let at fjerne.

Lidt sværere er det at opkvalificere kvinderne, uddanne dem yderligere, udvikle dem og give dem lederudvikling, så vi kan få gjort kvinderne til ledere. Det rummer for mig at se primært tre aspekter. For det første kræver det, at man motiverer såvel mandlige som kvindelige medarbejdere til at skubbe de lederemner, der måtte være, frem i lyset. For det andet, at man uddanner og opkvalificerer disse kvindelige lederemner, så de får den nødvendige selvtillid til og baggrund for at blive ledere. For det tredje kræver det, at man indser, at ligestilling ikke betyder, at kvinderne for at være ledere skal være mage til de mandlige ledere og deres mandlige overordnede. Der skal ikke herske

tvivl om, at mænd og kvinder er forskellige. Det har statsministeren på humoristisk vis bemærket.

Ligestilling handler om at give forskelligheden lov til at eksistere – ja, og ligefrem at udnytte denne forskellighed. Hvis man anlægger denne synsvinkel på kvinderne og så giver sig til at se på de evner, de rent faktisk besidder, og ikke på, hvad de ikke besidder, kunne vi måske få bugt med den Rip Rap Rup-effekt, som er så udbredt og ofte er afgørende, når man udnævner ledere.

Nogle – ja, faktisk en del – statsinstitutioner er kommet et godt stykke ad vejen. Det vil jeg gerne benytte lejligheden til at takke både statsministeren og de relevante fagministre for, men dybest set er det jo faktisk sådan, at det ikke burde være noget at takke for. Det burde være en selvfølge. Det er det jo desværre ikke, og det illustreres allertydeligst i den del af Ligestillingsrådets rapport, der omhandler amternes og kommunernes ligestillingsindsats.

Det er vigtigt, at kommunerne får intensive ret arbejdet med ligestilling. Det er det af to hensyn, dels af ligestillingshensyn bredt set, dels af hensyn til kommunerne selv. Jeg tror, at de kommuner, der er kommet et stykke – og for nogle enkeltes vedkommende er kommet langt – i ligestillingsarbejdet, vil skrive under på, at det er væsentligt, fordi kommunerne i kvinderne tit har en udnyttet reserve; tit vil det faktisk kunne betale sig for kommunerne at ansætte og i de fleste tilfælde opkvalificere de kvinder, de allerede har. De besidder faktisk også nogle evner.

På alle niveauer i det offentlige regi – det gælder både stat, amt og kommune – forholder det sig sådan, at forholdet mellem arbejdsliv og familieliv er svært at kombinere både for mænd og kvinder. Det handler i vid udstrækning om at få ændret virksomhedskulturen, så der kan komme en accept af også mænds valg af en høj prioritering af familien, herunder mænds udnyttelse af orlovsordninger, det være sig barselorlov og andet.

Det gælder også om at skabe nogle praktiske rammer, der gør det muligt for mændene. Der har vi været inde på forskellige muligheder tidligere i dag; dem vil jeg ikke komme nærmere ind på.

Et sidste element af ligestilling, som jeg ikke har berørt indtil nu, er ligeløn. Uanset hvordan