

der kom flere kvinder ind, så faldt lønnen. Det samme gælder for lægerne, der diskuterer man også den problematik.

Det er, fordi kvinder i lønforhandlinger har tendens til at kræve ting som mere fleksibel arbejdstid, omsorgsdage, altså de bløde, vigtige ting i stedet for behårdt og kontant at kræve højere løn. Det er altså noget, kvinderne må gøre op med sig selv, og hvor vi skal have fagforbundene mere på banen, hvis der skal gøres noget ved det her, og det synes jeg der skal. Men vi skal ikke bilde os ind, at lige løn alene bliver skabt ved en ligelønsstatistik.

Vi har også behov for at få mere viden om, hvorfor nogle mænd bliver voldelige, og vi har behov for viden om sammenhæng mellem køn og etnicitet og mellem køn og marginalisering for blot at nævne nogle af de eksempler, der også er nævnt i redegørelsen.

Meget af den viden findes allerede, den skal samles og systematiseres, så vi kan bruge den til at udvikle de helt rigtige redskaber til at løse problemerne. Det gælder f.eks. indsatsen for at øge andelen af kvinder på ledende poster i politik, erhvervsliv og organisationer. Det er et spørgsmål, som der er arbejdet med i mange år på mange fronter, men uden de store resultater, og derfor har vi behov for mere viden.

Jeg vil tage initiativ til at få samlet den eksisterende viden om, hvad det er for barrierer, der holder kvinderne ude fra magtens korridorer; i hvor høj grad det er kvinderne selv, der vælger magten fra; i hvor høj grad det er mændene, der holder kvinderne ude, og i hvor høj grad det er mere ubevidste mekanismer og forhold, der gør sig gældende. Det ved vi faktisk ikke så meget om.

Når vi så får et overblik over den eksisterende viden, vil vi sætte initiativer i gang for at nedbryde de forskellige barrierer for kvinder i ledelse. Det gælder både de holdningsmæssige barrierer og de mere strukturelle barrierer.

Som noget ret utraditionelt kunne jeg f.eks. tænke mig at tilbyde formænd for de lokale partiforeninger et kursus i, hvordan de kan være med til at øge andelen af kvinder i folkevalgte organer. Undersøgelser viser, at vælgerne ønsker flere kvinder i politik. De stemmer jo på kvinder i et omfang, så andelen af valgte kvinder bliver større end andelen af opstillede kvinder. Der er derfor stemmer at hente for de partier, der har forstøet vælgerens budskab: Flere kvinder i politik.

Men det er ikke kun derfor, at flere kvinder i beslutningsprocesserne kan være en fordel for partierne. Kvinder og mænd har på flere områder forskellige erfaringer og prioriteringer. De kan derfor i et vist omfang bidrage med forskellige input i beslutningsprocessen. Det kan gøre beslutningerne bedre og relevante for flere mennesker.

Endelig er der også det demokratiske aspekt i sagen. I et højt udviklet demokrati som det danske kan vi ikke acceptere, at den ene halvdel af befolkningen – kvinderne – har så ringe indflydelse på vigtige samfundsbeslutninger.

Det fører mig hen til en anden form for viden, der også er vigtig i arbejdet med ligestilling, nemlig de erfaringer man har gjort med ligestillingsarbejdet rundtomkring på virksomhederne.

Flere – især større og offentlige virksomheder – har gennem årene arbejdet for at øge andelen af kvindelige ledere, f.eks. ved at tilbyde mentorordninger og kurser om ledelse for interesserede kvinder. Disse erfaringer skal i spil og bredes ud til flere virksomheder. Det samme gælder virksomhedernes indsats for ligeløn, for her er også en samling af værdifulde erfaringer, som vi kan nyde godt af.

Derfor har jeg sammen med beskæftigelsesministeren planer om at skabe en dialog med et netværk for virksomheder og organisationer, der arbejder eller ønsker at arbejde aktivt for ligestilling. Vi skal sammen søge efter best practice, så kan vi komme videre ad den rette vej.

Jeg vil nu kort opsummere, hvad jeg hidtil har nævnt som nyskabelser i regeringens ligestillingspolitik. Jeg er jo blevet beskyldt for, at det var ren afskrift af den tidligere regerings ligestillingspolitik, selv om jeg synes, der er meget nyt i perspektiv- og handlingsplanen.

For det første sætter regeringen øget fokus på ligestillingens betydning for den enkelte. For det andet søger vi at få ligestillingsdebatten ud, hvor den er mest relevant i dialog med befolkningen og virksomhedernes organisationer. En tredje forskel i den ny perspektiv- og handlingsplan er, at flere ministerier nu står for en selvstændig ligestillingsindsats. Det er mainstreamingstrategien, der er slået igennem og nu giver anledning til mange spændende projekter rundtomkring i ministerierne.

Generelt må man sige, at mainstreaming af ministeriernes ressortområder er kommet godt fra start. Der er blevet opbygget en bæredygtig organisation omkring strategien, bl.a. med en styregruppe med topchefer fra alle ministerier.