

[Grethe Fenger Møller]

men i dag siger alle, at der er ligestillingsproblemer. Jeg mener, at erkendelsen er en forudsætning for, at man kan gå i gang med at løse problemerne.

Så status er, at alle institutioner har erkendt, at det er nødvendigt at arbejde med ligestilling, og man kan sige, at nogle ministerier herefter er begyndt at undersøge og afdække eventuelle ligestillingsproblemer ved hjælp af samarbejdsudvalg, ligestillingsudvalg eller andet.

Der er sket fremskridt på mange områder, og der er langt større forståelse i dag for ligestillingsarbejdet. Jeg synes også, at bidragene fra ministerierne bærer præg af en langt højere kvalitet.

Der er nogle, der har haft nemmere ved det end andre. Nogle har haft svært ved at identificere ligestillingsproblemerne og forstå, hvad det vil sige at arbejde aktivt og konkret med løsning af disse problemer. For andre er det faldet lettere som et naturligt led i den almindelige personalepolitik.

Man kan konstatere, at det generelt er gået bedre dér, hvor man har haft ekspertise til sin rådighed, hvor man har haft en person, en konsulent, som i særlig grad har vidst noget om ligestilling og derfor har kunnet fremme og formidle arbejdet.

Jeg mener, det er afgørende, at den proces, der er sat i gang, fortsættes, og at man skal igennem flere faser med konkrete ligestillingsinitiativer for at kunne komme videre.

Det også kendetegnende, at de ministerier, der ikke er nået så langt i denne periode, har lagt stor vægt på at understrege og beskrive de planer, de har for deres fremtidige arbejde. Det er vigtigt, at man prøver at gøre den måde, man arbejder på, positiv og igangsættende. Hvis der er god vilje, kan man komme langt. Jeg tror, at ministerierne meget ofte skal lære at arbejde med ligestillingsproblemer, og med en god personalepolitik og god holdning kan man komme langt.

Det har været svært at sige noget generelt om, hvad de enkelte ministerier har sagt inden for deres ressortområder, fordi det er så forskelligt fra ministerium til ministerium, men inden for personalepolitikken har man især arbejdet med tre indsatsområder: hvordan man kombinerer arbejdsliv og familieliv – som jeg finder er meget væsentligt – hvad man kan gøre for at kunne opkvalificere kontorfunktionærer, og hvad man kan gøre for at få kvindelige ledere.

Jeg tror, det er rigtigt, som også statsministeren var inde på, at man skal fortsætte med disse indsats. Jeg tror altid på, at indsats og forandringer bliver diffuse, hvis man hele tiden skifter strategi og siger: Nå, men nu har vi prøvet disse indsatsområder, nu prøver vi noget andet.

Jeg tror, det er vigtigt at sige, at processen er kommet i gang på disse områder, og at disse områder er essentielle for, hvordan den offentlige sektors ligestillingspolitik kan fungere. Derfor må vi sørge for, at processen fortsætter også på disse områder. Det er da derfor glædeligt at kunne konstatere, at der fra finansministerens side er sendt meddelelse ud om, at det er vigtigt at have fleksible ordninger inden for den offentlige sektor. Man bakker dette op.

Her må jeg så understrege, at det er rigtigt og godt, men hvis det skal fungere i ligestillingsammenhæng, er det afgørende for disse fleksible ordninger, at barselorlov og fædreorlov bruges af både mænd og kvinder, for ellers kommer ordningerne til at virke kønsskæve. En del af denne fremtidsstrategi må også gå ud på at få mænd til at bruge nogle af disse ordninger. Også mænd skal i fremtiden lære, at de skal kombinere arbejdsliv og familieliv.

Jeg synes – det kan man forstå, hvis man kender min holdning til ligestilling – at det går for langsomt med udviklingen omkring kvinder og ledelse. I 1987 havde man 8,7 pct. kvindelige ledere og i 1990 11,2 pct. kvindelige ledere i lønramme 35-40. Det er vigtigt at arbejde videre med dette og se på, hvad man kan gøre for at give kvinder flere spændende arbejdsopgaver, der meriterer dem til på et tidspunkt at kunne blive ledere.

Hvad er det, der skal til i personalepolitikken for, at kvinderne også får lederposterne og ønsker at blive ledere, og hvad er det, der skal ændres i arbejdskulturen, og hvordan kommer vi væk fra det, nogle af os lidt populært kalder Rip, Rap og Rup-effekten, hvor vi plejer at sige, at det er altid stærkt overdrevet, at mænd tænker på kvinder, fordi mænd i virkeligheden tænker på andre mænd. Det vil sige, at når mænd skal udpege ledere, tænker de på, at de må have en, der er god, de må have en, der ligner dem selv, og så tager de en mand, og så får de altså en Rip, Rap og Rup-effekt ud af dette.

Handlingsplanarbejdet er som sagt godt i gang, og det er vigtigt, at vi kommer videre med handlingsplanarbejdet, og at vi får alle de mo-