

[Hanne Severinsen]

er uacceptabelt, at vi kun har 2-3 pct. kvinder i egentlige topstillinger inden for centraladministrationen. I betragtning af, at rekrutteringsgrundlaget bliver bredere og bredere i disse år, fordi flere og flere kvinder er blevet ansat, burde skævheden forsvinde. Vi må så håbe på, at flere kvindelige ledere fører til en ny og venlig ledelsesstil.

Det har været interessant at læse om DSB's seriøse ligestillingsarbejde. Allerede i 1986 var DSB på mærkerne, og det har øjensynlig givet sig udslag i mange utraditionelle initiativer, som andre ministerier kan lære af, bl.a. at man i et stillingsopslag for at tiltrække kvindelige økonomer skriver: »Foruden faglig viden vil der blive lagt vægt på evnen til at omgås mennesker. Erfaring med tilsvarende områder er en fordel, men ikke en forudsætning. Vi tilbyder gode muligheder for gennem eget initiativ at udvikle jobindholdet, gode samarbejdsrelationer og et velfungerende socialt miljø.« Et sådant stillingsopslag fik faktisk den ønskede effekt. Jeg tror, det har noget at gøre med virksomhedskultur. Hvilke kvalifikationer efterspørger vi for vore ledere? Naturligvis er de formelle kvalifikationer vigtige, og de skal opfyldes. Men i det private erhvervsliv gøres det gang på gang klart, når de formelle kvalifikationer er i orden, at det er måden, man arbejder og samarbejder på, og de kreative evner, som tæller. Derfor er det også vigtigt, at man sørger for, at kvinderne kommer på de uddannelseskurser, som sikrer, at de formelle kvalifikationer er i orden, for derved har man skabt grobund for, at man kommer videre. Det viser sig også, at job-samtaler og karriereplanlægning kan være en god idé. Det behøver ikke altid at være den, som på forhånd har besluttet sig til at blive chef, som bliver den bedste.

I forbindelse med de forskellige ministeriers initiativ til modernisering af den offentlige sektor bør man derfor have de mere utraditionelle kvalifikationer med i baghovedet. Netop den omfattende omstrukturering, som sker i disse år, kan blive mange kvinders chance. Det kan omvendt også føre til øget arbejdsbyrde og dermed give problemer for de kvinder, som har små børn. Derfor er det også vigtigt, at man ser karrieren som et livsforløb, og at man sørger for, at kvinder, der i en periode har haft nedsat arbejdstid, ikke springes over, når man skal sende personalet på kursus.

Her er vi så ovre i det tredje hovedproblem, som hedder »fremme af mulighederne for at kombinere familie og arbejde«. Det er en meget vigtig overskrift for de kommende års bestræbelser. Det er lidt trist at konstatere, at det har stået ret langt nede på dagsordenen i de overenskomstforhandlinger, vi netop har haft. Ligestilling er jo i høj grad også noget med familiens fremtid og børnenes muligheder for at være sammen med forældrene. Det må vi så håbe at erhvervslivet og arbejdsmarkedet kan se lidt på næste gang.

Nutidens unge reagerer imod 68-generations realisering af sig selv på bekostning af omgivelserne. De vil have tryghed, nærhed og mere tid til at være sammen med børnene. Derfor bør arbejdsmarkedet også indstille sig på større fleksibilitet. I takt med, at arbejdstiden nedsættes, skal vi også indstille os på, at ikke alle møder og kommer hjem på samme tidspunkt.

Nogle ministeriers arbejdsområder har større ligestillingsmæssig betydning end andre, eksempelvis Socialministeriet, som har gjort en nyttig indsats for at sikre fleksibiliteten i arbejdslivet ved at åbne muligheder for mere fleksible dagtilbud. Det Tværministerielle Børneudvalg, som er nedsat som følge af dagsordenen i 1987, er netop også kommet i gang igen. Jeg håber, at der i den kommende tid vil komme mange initiativer i retning af at forbedre familiernes forhold til gavn for børnene. Socialministeriet har også taget mange initiativer via SUM- og FAM-midlerne til daghøjskoler, kvindekrisecentre, indvandrer- og flygtningekvindecetre, alt sammen områder, hvor der er brug for en ekstra indsats.

En vigtig landvinding var, da vi sidste år kom igennem med en lov om medarbejdende ægtefæller, som indtil da havde været diskrimineret i forhold til det øvrige arbejdsmarked, og det var især kvinderne, det gik ud over.

I Arbejdsministeriet tages der mange initiativer til sikring af ligeløn og kvinders barselorlov. Vi må konstatere, at de mange bestræbelser for at få kvinder i mandefag kun delvis er lykkedes, fordi det kniber med den underliggende holdningsændring, der også skal til, ude omkring på arbejdspladserne. Vi skal nok passe på, at vi ikke forcerer udviklingen mere, end kvinderne selv ønsker det, og i hvert fald sørge for, at arbejdspladserne følger med.