

kan genkende, og som desværre også er gælden-  
de på store dele af det offentlige arbejdsmarked.

Det er svært at forstå, at der 28 år efter lige-  
lønnen og dermed en udbredelse af det syn, at  
både mænd og kvinder besidder en række unik-  
ke ressourcer, stadig er så få ledere af det kvin-  
delige køn i topchefstillinger og danske bestyrel-  
ser. Det er paradoksalt, at selv om tendensen i  
ledelse jo faktisk går i retning af at lægge vægt  
på mere feministiske sider, som f.eks. at være  
lyttende, opmærksom og menneskelig, afspejler  
det sig ikke i ansættelsen af den ægte vare, altså  
kvindelige ledere.

Som SF påpeger, er det ikke kun et spørgsmål  
om tal, men i høj grad et spørgsmål om kultur  
og holdninger til både ledelse, arbejdsliv og kar-  
riere, der skal ændres. Det stadig mere kønsop-  
delte arbejdsmarked spiller en rolle, og statistik-  
kerne fortæller, at kvinder og mænd i store træk  
stadig vælger forskellige uddannelser. Det er  
der mange gode grunde til, men det er vigtigt at  
sikre, at den enkelte vælger efter talent og lyst  
og ikke efter køn og tradition.

Arbejdet fylder forskelligt i vores liv. Det er  
vigtigt, at både kvinder og mænd kan udfordres  
og dygtiggøre sig i samarbejde med andre, men  
det er netop her, at kønsforskellene ofte sætter  
sig igennem. Det er stadig sådan, at flere kvin-  
der end mænd henter deres primære identitet i  
familielivet, mens mændene henter den i ar-  
bejdslivet.

Det skal være den enkeltes ret at vælge, men  
det er en politisk opgave at sikre, at der er lige  
muligheder for at vælge, hvor man lægger sit  
engagement. En barselslovgivning, der skaber  
unødigt kaos på arbejdsmarkedet og sætter  
kvinderne uforholdsmæssigt langt tilbage i de-  
res karriere og muligheder for efteruddannelse,  
er set med Socialdemokraternes øjne f.eks. ikke  
særlig hensigtsmæssig i denne sammenhæng.

Vi skal ikke styrke den opfattelse, at man er  
en bedre arbejdskraft, jo mere man opholder sig  
på arbejdspladsen. Ligestilling er ikke en kamp  
om, hvem der bedst forsømmer familien, men vi  
skal fremme fokus på lige muligheder for begge  
køn.

I vores øjne kan en af måderne at gøre dette  
på være at indgå frivillige aftaler med f.eks.  
virksomheder, fagforeninger og organisationer  
om at sætte klare pejlemærker for at sikre, at  
kvinder kommer ind i flere bestyrelser og i an-  
dre ledende stillinger.

Vi er enige i, at dette vil være et klart signal til  
erhvervslivet om at tage denne problemstilling

alvorligt, samtidig med at de virksomheder, der  
rent faktisk har taget teten i form af indgåelse af  
aftaler, vil kunne få den fornødne fortjente op-  
mærksomhed.

Derfor vil vi gerne være med til at bakke op  
om, at ligestillingsministeren tager sådanne ini-  
tiativer med det mål at fremme endnu flere  
kvinders muligheder for at komme til tops i  
dansk erhvervsliv og måske dermed være med  
til at fremme mangfoldigheden på arbejdsmar-  
kedet og udnyttelsen af hidtil uudnyttede res-  
sourcer.

Socialdemokraterne kan støtte forslaget.

Kl. 12.50

**Første næstformand (Svend Auken):**

Så er det fru Louise Frevert som ordfører.

**Louise Frevert (DF):**

Indrømmet, det lyder vældig forjættende, hvis  
man kunne have en ligelig fordeling af mænd og  
kvinder på topposter, i bestyrelser og i organisa-  
tioner, men det virkelige billede ser ikke sådan  
ud.

Derfor har Dansk Folkeparti en vis sympati  
for intentionerne i forslaget, nemlig at der skal  
flere kvinder i toppositioner, på topposter både i  
organisationer og i virksomheder samt i forsker-  
stillinger på universiteterne. Men vi mener ikke,  
at det er den lovgivningsmæssige vej, vi skal gå  
for at opnå de resultater.

Vi vil medgive, at det er meget ringe, at der er  
så få kvinder på topposter samt i de store virk-  
somheders direktioner. Det ved vi også fra kom-  
munalt regi, hvor direktionerne er absolut  
mandsdominerede. Men pointen må være, som  
forslagsstillerne også skriver, at det er mænds og  
kvinders egen selvforståelse, der skal til revisi-  
on.

Gennem 1980'erne og 1990'erne havde vi god  
fod på ligestillingspolitikken, og det er Dansk  
Folkepartis klare overbevisning, at vi er nået  
meget langt, men man kan nå længere. Hvordan  
gør vi det? Det gør vi ved at få medlemsorgani-  
sationer og arbejdspladser til at skabe en givtig  
kultur for at dyrke mænds og kvinders dygtig-  
hed i stedet for at fokusere på kønnet som et go-  
de.

Det er ude i marken, slaget skal stå, og ikke  
lovgivningsmæssigt. Det vil være en sovepude  
at lovgive om særbehandling af det ene eller det  
andet køn, der må kunne medføre, at nogle ar-  
bejdspladser ville føle sig nødsaget til at ansætte  
en kvinde på en toppost, selv om personen ikke