

På den måde vil det ikke være nogen økonomisk fordel for arbejdsgiveren at ansætte en person, der ikke længere står over for at skulle have børn. Det er et forslag, som både positivt ville ramme de kvinder, som er i toppen, og de kvinder, som er i bunden af det danske arbejdsmarked.

Dernæst er der selvfølgelig problemet med børnepasning, for når barselorloven er overstået, og der stadig ikke er nogen institutionsplads, jamen så har kvinderne et valg mellem to onder. De skal enten sige deres job op, eller også skal de sætte sig ned og vente på en fyreseddel. Det er selvfølgelig en fuldstændig u hensigtsmæssig situation og i øvrigt også en situation, der gør, at kvinderne kommer bagefter i kampen om de bedste stillinger. Og for de kvinder, der ikke har de lange uddannelser, er det kampen om overhovedet at få en stilling.

Jeg synes, at det her er et rigtig godt forslag. Jeg synes, at det ville være rart, om det blev vedtaget, men jeg synes også, at vi skal vende vores blik mod dem, der ikke har deres på det tørre, dem, der ikke har de lange, fine uddannelser, dem, der ikke kommer i betragtning til chefstillingerne.

Der kan aldrig komme for meget fokus på ligestillingen, og derfor er det her også et godt forslag. Men jeg mener altså, at der har været en skævvridning i debatten om ligestilling, og jeg tror, at vi i Enhedslisten ville have prioriteret lidt anderledes end SF. Men det er trods alt et skridt i den rigtige retning, og derfor støtter vi det.

Bodil Kornbek (KRF):

I Danmark plejer vi at fortælle hinanden og andre, at vi er på forkant med udviklingen på ligestillingsområdet. Men når det gælder kvindeandel blandt ledere i erhvervslivet er vi altså kun på en 14. plads, hvilket vi kunne læse i Berlingske Nyhedsmagasin nr. 8, som også ministeren refererede til i sit indlæg.

Normalt bruger vi netop internationale sammenligninger til at handle og stramme op. Et eksempel på dette er bl.a. det nye folkeskoleforlig, som vel nærmest er baseret på, at børnene skal kunne klare sig bedre i internationale undersøgelser. Men på ligestillingsområdet har de sammenligninger ikke den store interesse. Løsningen fra ministeren er, at nu skal vi indsamle og analysere, vi skal kortlægge, og vi skal holde konferencer og gå i dialog.

Det er jeg på ingen måde modstander af, jeg synes, det er fint, og det er godt at komme ind i

hele denne her proces. Men disse tiltag kombineret med målrettet aktiv og effektiv handling vil trods alt være endnu bedre, for der er strukturelle barrierer, som skal nedbrydes, som er til hinder for, at kvinder kan få de stillinger, som de er velkvalificeret til.

I Kristeligt Folkeparti mener vi, at det ville være til gavn for virksomhederne selv at få flere kvinder ind på topposterne, fordi man i højere grad kan udnytte de kompetencer, som kvinder besidder. Det kan betyde, at evner til f.eks. teambuilding og det at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø måske i højere grad kommer i fokus.

Kl. 13.05

At de faglige kvalifikationer skal være i orden er for mig en selvfølge. Det er jo heller ikke noget problem, for andelen af kvinder, der uddanner sig, og det gælder hele vejen op gennem uddannelsessystemet, er stigende. Andelen af kvindelige kandidater, der kommer ud fra universiteterne, er over 50 pct.

Derfor kan man selvfølgelig også undre sig over, at de altså ikke har den samme andel, når det gælder ph.d.-grader eller det at kunne få de faste stillinger på universiteterne. Kvinderne får først og fremmest de vikariater og løse stillinger, der er. Der er altså nogle barrierer, der skal tages fat på, for de er kvalificerede, og de er veluddannede. Så når vi ser på uddannelsesmulighederne og det, at kvinderne faktisk er vældig veluddannede, burde der også være rig mulighed for at opnå ligestilling på topposterne.

Man kunne godt sige, at idealsituationen ville være, at det egentlig skulle være ligegyldigt, om man var mand eller kvinde, men den idealsituation har vi som samfund ikke opnået. Det er lige så svært at finde en kvinde i direktionslokalerne hos danske virksomheder, som det er at finde en roligan på gaden, når Danmark er i gang med at spille en ekstremt vigtig landskamp. Der er altså også nogle mænd, der har umådelig svært ved at have en kvindelig chef, ligesom der er arbejdspladser, der ikke kan finde ud af at give en kvindelig chef samme løn som en ligestillet mandlig.

Som forslaget her peger på, skal vi have fat i mange aspekter, hvis situationen skal forbedres, deriblandt både kvinders og mænds selvforståelse, der skal være oplysning, en holdningsbearbejdelse af virksomhederne og oplysning om, hvad de går glip af, og vi skal gå langt mere direkte til værks, end vi har været vant til.

Kristeligt Folkeparti vil gerne være med til at nedbryde de strukturer, der er med til at vanske-