

og Venstres ordfører heroppefra har givet udtryk for, at de tror, det er en del af forslaget. Nok er der behov for at bryde barrierer ned og for at anvende den nuværende lov om ligebehandling bedre, men anvendelse af positiv særbehandling skal altså balancere på ligeværdets knivsnæg, som Kristeligt Folkeparti også lægger vægt på, og den balance skal være på plads.

Jeg mener, at Kristeligt Folkeparti har fundet balancen fint med dette forslag. Man indfører positiv særbehandling, men det vil selvfølgelig altid være kvalifikationerne, der tæller, og derfor kan Enhedslisten støtte forslaget.

Formanden:

Så er det ordføreren for forslagsstillerne, fru Bodil Kornbek.

Bodil Kornbek (KRF):

Lad os forestille os, at vi er arbejdsgivere og skal have besat en ledende stilling. Vi har netop afsluttet samtalen med de to personer, som vi nu finder bedst egnede til den pågældende stilling, men fagligt er det umuligt for os at vælge mellem dem, for de er ganske enkelt lige kvalificerede.

Hvilke kriterier bliver så udslagsgivende? Vælger vi den person, der minder mest om os selv eller mindst om os selv? Tager vi hensyn til muligheden for, at en af personerne skal erstattes af en vikar i nær fremtid, fordi hun er i den fødedygtige alder? Eller vil vi tage hensyn til, at den ene persons køn er underrepræsenteret på arbejdspladsen?

De to første spørgsmål medvirker daglig til, at kvinder sorteres fra i den afgørende fase, når det drejer sig om ledende poster på arbejdsmarkedet. Derfor eksisterer der faktisk allerede en uformel positiv – eller skulle vi kalde den negativ – særbehandling på det danske arbejdsmarked, og dens konsekvens er netop diskrimination og skævhed i den kønsmæssige sammensætning på forskellige fag- og stillingsområder.

Kvinder er fortsat stærkt underrepræsenteret i såvel toppen af det private erhvervsliv som i kommunaladministrationen og i forskerverdenen. Derfor mener vi i Kristeligt Folkeparti, at det er nødvendigt at gøre brug af den lov om positiv særbehandling, der allerede findes. For os er det afgørende, at mænds overrepræsentation i samfundets toppositioner ikke bliver accepteret som kvindernes naturlige fravalg, og at vi fokuserer på de strukturelle barrierer, der forhindrer en ligelig deling af kønnenes magt og

indflydelse. Her bør vi også sætte fokus på de særlige eksklusionsmekanismer, der fungerer for mænd inden for de såkaldte kvindefag.

Kl. 14.35

Som vi også påpegede under sidste uges redogørelsesdebat, er det ikke nok kun at indsamle og analysere gode erfaringer på området, kortlægge årsager og holde konferencer. Det ændrer ikke strukturerne, og derfor er vi også meget glade for, at ligestillingsministeren den 14. februar i år udtalte til Berlingske Tidende, at hun ville gøre brug af paragraffen om positiv særbehandling for at sikre en bedre fordeling af kønnene på arbejdsmarkedet. Hvis jeg skulle være meget naiv, havde jeg selvfølgelig også ventet, at ministeren ville støtte forslaget, som er en direkte udmøntning af ministerens ord.

Ligestillingsministeren har dog tidligere udtalt, at danske kvinder kun vil ansættes, hvis de er de bedst egnede kandidater. Dermed siger ministeren indirekte, at positiv særbehandling handler om at fordele kvinder i valgsituationer, hvor modkandidaterne egentlig har bedre arbejdsmæssige kvalifikationer, så måske har ligestillingsministeren og jeg ikke helt den samme definition af positiv særbehandling.

Mange ordførere har i dag været inde på definitionen af positiv særbehandling, men jeg må gøre det klart endnu en gang, hvad vi i Kristeligt Folkeparti mener med positiv særbehandling. Positiv særbehandling betyder, at hvis der er mindst to ansøgere af begge køn, som er lige kvalificerede, skal der vælges en ansøger fra det underrepræsenterede køn. Der er ikke tale om at ansætte nogen, der er mindre kvalificerede eller indføre kønskvotering, så nu tror jeg, alle har forstået, hvad Kristeligt Folkeparti mener.

Erfaringerne med den danske ligestillingspolitik viser, at en ligestillingspolitik, der kun handler om formel ligestilling og antidiskrimination, er central, men langtfra tilstrækkelig til at ændre uligestillingen. En ansvarlig ligestillingspolitik bør forsøge at fjerne de strukturelle barrierer, herunder anvende positiv særbehandling, hvor det er nødvendigt for at opnå den faktiske ligestilling.

Mange modstandere af positiv særbehandling betoner, at positiv særbehandling er i modstrid med princippet om, at alle uanset køn bør have lige muligheder for at få arbejde, for ved at favorisere det underrepræsenterede køn tilside sættes det overrepræsenterede køns mulighed for at konkurrere på lige fod med det andet køn. Men argumentet holder ikke vand, for hvis man