

Min reaktion var at skrive et åbent brev til landets imamer og opfordre dem til at forholde sig til udtalelsen. Jeg mener, det er vigtigt, at også eksempelvis de muslimske ledere tager stilling og melder offentligt ud, at de går ind for ligestilling, men jeg ved godt, at sådan er det ikke altid, og derfor er det en stor udfordring at få sat ligestillingen på dagsordenen i de etniske miljøer.

Jeg vil gerne i dialog med etniske minoriteter, og jeg holder i det nye år debatmøder med etniske minoriteter, hvor vi konkret kan diskutere ligestilling og kønsroller.

En af de vigtigste faktorer, når vi taler om integration, er arbejdsmarkedet. Jeg har for nylig holdt en konference for unge piger fra etniske minoriteter, hvor de kunne møde forskellige rollemodeller. Der var en stor interesse fra pigerne på konferencen, og jeg håber, at rollemodellerne kan være en hjælp til pigerne, når de skal vælge uddannelse og job.

Ud over at arbejde er nøglen til integration, så er det jo også det, der giver kvinderne den økonomiske selvstændighed, der er afgørende for, at de er uafhængige af familier eller ægtemænd, og det giver arbejdsmarkedet nogle talenter og ressourcer, som vi ellers ville gå glip af.

Så synes jeg for det tredje, at det er vigtigt, at de unge er med til at sætte dagsordenen i ligestillingsdebatten. Det er vigtigt, at man allerede som barn og ung ved, at man har ret til frit at vælge sit liv, sin uddannelse, sit job og sin partner. Disse valg skal ikke styres af stereotype kønsroller, eller hvad piger og drenge normalt vælger.

Jeg er glad for, at der er taget godt imod det undervisningsmateriale om unge og ligestilling, som er sendt til skolerne, for det er vigtigt, at ligestilling er noget, man diskuterer allerede i folkeskolen. Jeg vil følge op på arbejdet med yderligere et magasin, som gratis bliver sendt ud til alle elever i 8., 9. og 10. klasse, som handler om ligestilling.

Jeg har valgt en bred tilgang til arbejdet med de unge, bl.a. har jeg været rundt i landet og holdt workshops for de unge, og det har været rigtig spændende at få de unges egne bud på, hvad det er, der rører sig lige netop nu, og hvad det er, der for dem betyder noget i forhold til ligestillingen. Der er mange emner, der indgår i forhold til de unge og ligestillingen, og jeg regner med at blive ved med at holde debatten i gang sammen med de unge.

Ud over disse tre mål, som jeg ser som afgørende i ligestillingsarbejdet, har vi så også i regeringen udpeget en række andre indsatsområder, som fortjener særlig opmærksomhed. Det er bl.a. et mål for regeringen at få flere kvinder ind i ledelsen i det private erhvervsliv og i forskningen. Kun 4 pct. af den øverste ledelse i det private erhvervsliv er kvinder, og det er jo for lidt.

Kl. 10.15

Jeg åbner i starten af november et helt nyt netværk for virksomheder, der vil have flere kvindelige ledere. Interessen for netværket er helt klart til stede, og det fortæller mig, at virksomhederne faktisk er motiverede for at gøre en indsats på området. Som jeg ser det, vil det også være et spild for de virksomheder, der lader være. Når så få kvinder bliver rekrutteret til ledelse, må virksomhederne jo gå glip af en ret stor talentmasse.

Der er sat en undersøgelse i gang, som skal belyse, om der er sammenhæng mellem antallet af kvindelige ledere og virksomhedernes resultater på bundlinjen. Undersøgelsen bliver færdig ved nytårstid, og resultaterne skal nok blive modtaget med interesse fra virksomhedernes side.

Jeg har valgt at bruge en forretningsstrategi over for virksomhederne, fordi det er det, der virker. Lønsomhed og gode eksempler er vigtige elementer i virksomhedernes motivation til at gøre en ekstra indsats. Det er et sprog og en arbejdsform, som de selv bruger. Og på den måde vil jeg sikre, at det ikke blot er en midlertidig tvungen affære, men bliver et blivende strategisk arbejde, som virksomhederne selv kan se behovet for og nyten af.

Det er dog ikke kun på direktørgangen, at der mangler kvinder. Også i bestyrelseslokalerne er der grund til en indsats for at få flere kvinder. Der er ikke foretaget en præcis opgørelse af antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer, men jeg arbejder i øjeblikket sammen med Erhvervs- og Selskabsstyrelsen på at få tallene gjort op, men der er jo næppe tvivl om, at tendensen er den samme.

Første skridt er at få virksomhederne til at erkende, at der er brug for kvinderne, ikke blot fordi de er kvinder, men fordi de er dygtige. Når dokumentationen er klar, vil jeg i dialog med virksomhederne, og jeg vil overveje, om der er brug for f.eks. en top-20 over de virksomheder, som gør det godt, så andre kan lære af dem.

Men jeg vil ikke bruge den norske model, hvor man truer virksomhederne til at opfylde en