

KØN, KULTUR & POLITIK

KVINDEN & SAMFUNDET

**TEMA:
LIGHED I
LEDELSE,
FORSKNING
& POLITIK**



ÅRGANG 120 NR. 1 FEBRUAR 2004

Kære læser

Nye tal slår fast, at der mangler kvinder på ledende og magtfulde poster i samfundet. Desuden er kvinder stadig i undertal inden for politik, særlig kommunalpolitik. Og inden for forskningsverdenen bliver langt færre kvinder end mænd fastansat. Alt dette kan du læse om i februarnummeret af Kvinden & Samfundet, som indleder sin 120. sæson med at sætte fokus på lighed i ledelse, forskning og politik.

Emnet er højaktuelt – i hvert fald bugner bladet med interessante indlæg, der bidrager til at afdække problemerne og komme med løsningsforslag. Vi starter med kvinder i ledelse (s.6-16). Her er budskabet, at kvinder selvfølgelig skal have reel mulighed for at få adgang til magten, men det er også nødvendigt, at kvinder vil magten og vil bruge tid og kræfter på at nå den. Herefter kan du læse om lighed i forskning (s.17-30), hvor kvinderne virkelig halter bagefter, men hvor mange gode initiativer og løsningsforslag endnu ikke er blevet realiseret politisk. Desuden giver både kommunal- og folketingspolitikere gode råd fra om, hvordan du begår dig som kvinde i politik (s.31-33). Endelig er det obligatori-

ske interview med en aktiv kvinde i Dansk Kvindesamfund erstattet af et interview med ligestillingsministeren, der har haft lighed i forskning, ledelse og politik som særligt indsatsområde i 2003 (s.34-36).

Februarnummeret af Kvinden & Samfundet byder også på to artikler, der ligger i forlængelse af sidste nummers tema om ligestilling og barsel, og som begge taler børnenes sag. Vi ligger ud med en artikel om fædre og spædbørn (s.4-5) og slutter af med en artikel om lesbiske kvinders adgang til kunstig befrugtning (s.37-39). Anmeldelser finder du som sædvanlig før siderne om Dansk Kvindesamfund, hvor du kan se forårets aktiviteter i foreningens kredse og tilmelde dig det årlige Landsmøde d.24-25. april 2004 (s.46-47).

God læselyst!



Signe Møller Jørgensen
Redaktør

Dansk Kvindesamfund arbejder for fuld ligestilling af og ligeværd for kvinder og mænd, så de på lige vilkår kan gøre deres indsats i hjem, erhverv og det offentlige liv

KVINDEN & SAMFUNDET

Februar / 2004. 120. årgang

www.kvindenogsamfundet.dk

Udgiver: Dansk Kvindesamfund, Niels Hemmingsensgade 10, 3, 1153 Kbh. K. Tlf. og fax: 33 15 78 37

Internet: www.kvindesamfund.dk. E-mailadresse: danskkvindesamf@email.dk

Medlemskab af Dansk Kvindesamfund inkl. abonnement på Kvinden & Samfundet koster 400,- kr. / år

Abonnement og gaveabonnement på Kvinden & Samfundet (uden medlemskab af foreningen) koster 250,- kr. / år

Udgivet med støtte fra Hulda Pedersens Legat

Redaktør (ansvarshavende): Signe Møller Jørgensen

Redaktøren forbeholder sig ret til at forkorte og redigere i indsendte indlæg

Kvinden & Samfundet udkommer i ordinær udgave 4 gange årligt: februar, juni, september og december

Desuden udkommer et landsmødenummer i april. Indlæg til landsmødenummeret kan sendes til Agnes Bræmer,

Dannebrogsgade 13 2 th., 1660 København V, agnesbraemer@hotmail.com. Eller kontakt Agnes på 3324 2262 / 2512 3832

Annoncer optages efter aftale

Design og layout: Erhard & Møller

Foto: Venligst udlånt af de kvinder, som bidrager til bladet.

Illustrationer: Tegning s. 38 er lavet af Gitte Skov, gitte@skov.mail.dk og tegningen s.18 er udlånt af EEO trust, New Zealand, www.eeotrust.org.nz

Repro og tryk: Reklameholdet, Jylland - Filipsen, Hyrdestræde 1A, 2.sal, 6000 Kolding, www.filipsen.com

ISSN: 0106-5084. Trykkes i 1400 eksemplarer

Bladets leder udtrykker Dansk Kvindesamfunds holdninger. Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med foreningens synspunkter

Kvinderne på forsiden: Professor Drude Dahlerup (Foto: Jasper Carlberg), Formand for Det Radikale Venstre Marianne Jelved, Nationalbankdirektør Bodil Nyboe Andersen, Socialminister Henriette Kjær, Administrerende direktør Anne Birgitte Lundholt, Professor Ellen Margrethe Basse, Formand for CentrumDemokraterne Mimi Jakobsen, Medlem af Europa-Parlamentet Lone Dybkjær, Folketingsmedlem Pernille Blach Hansen, Direktør Allis Helleland, Undervisningsminister Ulla Tørnæs, Professor Nina Smith, Professor Anne Marie Mai, Folketingsmedlem Lotte Bundsgaard, Formand for Kristendemokraterne Marianne Karlsmose, Administrerende direktør Anne Grethe Foss (Foto: Ørestadsselskabet/Thomas Ibsen), Fødevareminister Mariann Fischer Boel, Folketingsmedlem Pia Gjellerup, Professor Bente Pakkenberg, Nyhedsdirektør Lisbeth Knudsen (Foto: DR pressefoto). En stor tak til jer alle, for at I ville medvirke og stille billeder til rådighed

- Dorthe Fredsgaard Svendsen, forsidekunstner til februarnummeret af Kvinden & Samfundet

KVINDEN & SAMFUNDET & INDHOLD

Fædre og barselsorlov <i>Af Svend Aage Madsen</i>	4
TEMA: Lighed i ledelse, forskning og politik	
Kvinde sæt dig stolen med armlæn <i>Af Aase Hoek</i>	6
Kvinder er dårligere end mænd <i>Af Trine Thorning</i>	8
Mændene skal også høres <i>Af Mette Marie Karlberg</i>	11
Det handler om at tilvælge og fravælge <i>Af Lis Lykke</i>	12
Den fremadrettede ligestilling <i>Af Jette Lykke</i>	14
Når hun kan - kan jeg også <i>Af Mette Kindberg</i>	16
Gentagelse fremmer forståelsen <i>Af Anja C. Andersen</i>	17
Underrekruttering af kvinder på danske universiteter <i>Af Inge Henningsen</i>	20
Mænds sprog og kvinders pludren <i>Af Anna Vibeke Lindø og Aldis Sigurdardottir</i>	22
Svar Udbedes <i>Af Mette Verner</i>	25
Et europæisk perspektiv på kvinder og forskning <i>Af Lone Dybkjær</i>	26
På vej mod et kønsbalanceret universitet <i>Af Harriet Bjerrum Nielsen</i>	28
Sluk lyset efter dig / Vælger kvinder politik fra eller vælges kvinder fra? <i>Af Margrethe Bogner / Gethe Villefrance</i>	31
Vi bør have et repræsentativt demokrati - interview med Henriette Kjær <i>Af Signe Møller Jørgensen</i>	34
Den forkerte seksualitet <i>Af Tina Borgen, Peter W. Christensen, Niels K. Federspiel og Naja B. Lillelund</i>	37
ANMELDELSER	40
Bognyt & Netnyt	44
DANSK KVINDESAMFUND	45
Kredsnyt	46
Tilmeldingsblanket til Landsmøde 2004	47
Leder	48

Fædre og barselsorlov

Vi må medtænke børnenes behov i diskussionen om, hvem der skal holde barsel, argumenterer chefpsykolog Svend Aage Madsen

Af Svend Aage Madsen

Chefpsykolog på Rigshospitalet

Fædre og deres forhold til spædbørn har nu i nogle år været til debat i mange sammenhænge. Nogle af de spørgsmål, der rejses er, om fædre er gode nok til at tage sig af spædbørn, og om fædre ønsker at være sammen med spædbørn i længere tid, f.eks. på orlov. Genkomne spørgsmål er også, om kvinderne vil dele omsorgsfunktionen med mændene, og om fædre bør tage orlov, så spædbørn kan få lov til at være sammen med også deres fædre. Desuden går diskussionen på, hvad det betyder for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet og i erhvervslivet, hvis mænd tager orlov i stort omfang.

Der er nok af spørgsmål i debatten, men alt for sjældent bliver der spurgt til, hvad der er godt, bedre og bedst for børnene, og om det overhovedet er relevant at tale om nogle måneders tabte karrierespring, når det handler om noget så vigtig som børns liv og levned.

Mænd vil og kan tage sig af spædbørn

I den daglige diskussion ser vi modsætningerne mellem mænd og kvinder, familie og arbejde og børn og voksne. Umiddelbart kunne det tyde på, at alle de gamle modsætningsforhold står ubevægede, som de har gjort det i årtier eller århundreder. Men faktisk er der på kort tid foregået en sand revolution i mænds forhold til børn, specielt spæd- og småbørn.

Før vor tid findes der stort set ikke eksempler på, at mænd har haft noget med spædbørn at gøre. Tværtimod har tidligere samfund af

enhver afskygning haft faste ritualer og traditioner for, hvordan mænd skulle afholdes fra at være til stede ved fødsler og fra kontakt med spædbørn. I dag derimod deltager fædre ved omkring 95 pct. af alle fødsler og aldrig nogen sinde før, har man set så meget kontakt imellem mænd og små børn.

Mange forskelligartede forskningsprojekter viser entydigt, at mænd og fædre har mindst lige så godt (eller skidt) potentiale som kvinder for at tage sig af spædbørn. Observationsundersøgelser af fædres praksis sammen med børn, fædres fysiologiske reaktioner på børns signaler og den psykologiske habitus hos børn opvokset med hjemmegående fædre og udearbejdende mødre viser, at de er udmærket i stand til at tage sig af barnet på fuldstændig forsvarlig måde

Men vil de? Vi ved fra forskning, at nutidens fædre deltager i deres børns fødsel, fordi de selv har lyst. Det store flertal af fædre deltager desuden aktivt i svangerskabskonsultationer på trods af, at de ikke er inviterede, selvom de tit ikke bliver talt til, og skønt der ofte ikke er noget, der handler om fædre.

At fædre deltager i fødsler, siger i sig selv ikke noget om fædres lyst til at være sammen med spædbørn eller til at dele ansvaret. Men der er tale om en stor forandring på få tiår, og derfor er det rimeligt at tro på, at der også kan ske forandringer m.h.t. fædres lyst til mere samvær med deres små børn.

En antydning heraf kan vi se i mænds svar på, hvad de selv synes kendetegner en god far. Stort set alle mænd lægger vægt på at være nærværende, at være til stede, at have kontakt, at være engageret og at have tid sammen med barnet. Dette viser klart, at vore dages fædre har en anden dagsorden end deres egne fædre. Mange af nutidens fædre giver udtryk for, at de ønsker at være sammen med mor og barn i tiden efter fødslen. De ønsker at lære barnet at kende, have en rolle over for mor og barn og at blive betragtet som en lige så vigtig forælder. Desuden vil de gerne have hjælp til kontakt og pasning af spædbarnet, men vil også gerne gøre tingene på deres egen måde.

Skønt dette langt fra altid bliver realiseret i praksis, og selvom der stadig er mange uligheder i såvel arbejdsdeling og ansvar som kontakt og fortrolighed i forhold til børnene, så er der sket meget i løbet af få år. I dag er mange fædre engageret i deres børns liv på en helt anden måde end det hidtil er set i historien.

Tid med spædbørn skal prioriteres

Der er dog lang vej igen, før der er ligestilling i forhold til ansvar og samvær i forhold til børn. Her kommer spørgsmålet om barsels- og forældreorlov centralt ind i diskussionen. Hidtil har debatten i Danmark overvejende handlet om at blive fri for at være sammen med børnene. Argumentationen handler om karriere, økonomi, pension, ligestilling, det frie valg etc. Og det er jo alt sammen vigtigt, men hvor er lysten til at være sammen med børnene, og hvor er

børnenes behov for de voksne? Det lyder sommetider som om, det at få børn er en fornærmelse mod og en byrde for mænd og kvinder.

Udgangspunktet bør i stedet være, at man får børn, fordi man gerne vil være sammen med dem. Ellers skal man hellere lade være. Det er nemlig helt sikkert, at det er godt for børn, at de kan være hjemme hos deres forældre i deres første leveår, selvom det ikke er nogen katastrofe at komme lidt før i en god vuggestue nogle få timer dagligt. Men barnets behov for at være sammen med dets forældre bør være det afgørende i den periode, hvor man har småbørn. Det er naturligvis ikke altid let eller uden kompromisser i forhold til netop karriere, økonomi, pension etc. at få det til at fungere ordentligt på barnets præmisser. Men man kan ikke få et liv med børn, som om man ikke havde børn. Og hvis man ikke synes, det er pengene værd, eller man ikke kan undvære lidt karrieretrin i de år, hvor børnene har behov for nærvær med deres far og mor, skulle man måske overveje en gang til, om man hellere vil være fri.

I øvrigt: Hvor tit hører man mennesker i 70'erne, der ser tilbage på deres liv, ønske, at de var blevet noget længere tid på arbejdet i stedet for at være sammen med børnene? Stort set alle giver snarere udtryk for, at de har prioriteret deres samvær med børnene for lidt, og at det i et samlet livsforløb havde lille betydning, om de lige gjorde dette eller hint i forhold til arbejdet. Sådanne refleksioner kunne det være vigtigt at

påbegynde i de år, man får børn.

Vi ved, at samvær med barnet øger den voksnes ansvar, engagement og lyst til at være sammen med barnet. Tid er derfor en afgørende faktor. Uanset hvor mange krumpring man forsøger med begreber om "kvalitetstid" og "intense samvær", består livet med et barn først og fremmest af alle de mange små oplevelser over tid, som indeholder både nærvær og parallelt liv, praktiske ting og følelsesmæssige ting osv.

Man hører i dag ofte mennesker i ledende positioner med 70 timers arbejdsuge udtale, at de godt nok ikke er ret meget sammen med deres børn, men når de så er det, så er de der 100 procent. Enhver der har været bare lidt sammen med børn ved, at sådan fungerer det altså ikke. Børnene er ikke lige klar, når det passer den voksne, og den voksne kan ikke uden videre omstille sig fra et hektisk arbejdsliv til det, som det handler om i samvær med børn. Derfor bør fædre og børn få mulighed for at være sammen over tid. Først når fædre har oplevet samværet i lang tid, kan de og vi finde ud af, om de vil og har lyst til det.

Den optimale barselsmodel

Der er grunde nok til, at det er godt for både barn og forældre, at barnet er samme med begge forældre - det vil bl.a. sætte sig spor langt frem i forholdet mellem forældre og barn. En barselsorlov bør derfor skabe mulighed for det.

Set i forhold til, hvor vi står i dag,

hvor fædre ikke er nok sammen med deres børn, hverken ud fra barnets eller faderens perspektiv, så er der behov for små ekstra tiltag for at få fædre på banen. Man kan give far og barn et særligt tilbud om f.eks. tre måneders orlov, som er reserveret for dem. Den helt ideelle ordning vil være et års orlov, hvor moderen og faderen er sammen om barnet i de første tre måneder. Og hvor moderen dernæst har tre måneders orlov, og faderen og moderen til sidst tre måneder hver, som de frit kan anvende. Dermed kan forældrene selv vælge, om de vil gøre det, der er godt for barnet, faderen, moderen og familien. Det ikke en formynderisk tvang, men et valg.

Men der må nødvendigvis være noget nær fuld lønkomensation under en sådan orlov, fordi man ikke skal straffes økonomisk for at tage sig af sine børn. Samfundet kan og skal prioritere børnenes vækstbetingelser, ligesom en investering i forældreskabet vil være godt.

I denne debat vil det være livgivende, hvis mandlige politikere og andre fremtrædende personer i samfundet i stedet for alle forbeholdene taler åbent for, at det er godt, at fædre er sammen med deres børn. Sådanne udmeldinger har stor betydning.

Kilder:

Fædres tilknytning til spædbørn:

Svend Aage Madsen, Dennis Lind og Hanne Munck (Hans Reitzels Forlag).

Fædre og fødsler:

Svend Aage Madsen, Hanne Munck og Marianne Tolstrup (Frydenlund).

Kvinde

sæt dig i stolen med armlæn

Kvinder skal gå målrettet efter lederjobs og bestyrelsesposter, der giver magt, indflydelse og højere løn. Sådan lyder opfordringen fra Aase Hoeck, der til daglig headhunter kvindelige lederprofiler, og som her giver gode råd om, hvordan kvinder kommer til tops i magtpyramiden

Af Aase Hoeck

Head-Hunter, direktør
SekretærService / LederService

Journalister kontakter mig ofte for at få et godt tip om, hvor de finder kvindelige lederprofiler til artikler eller TV-udsendelser. Deres egen research har ikke givet resultat. Hver gang gør jeg mig mange tanker om, hvem jeg skal pege på vel vidende, at den pågældende vil fremstå som en af de kvindelige rollemodeller, vi konstant efterlyser. Min første reaktion er, at jeg har masser af mulige emner, men hver gang forundres jeg over, hvor megen tid, der går med at finde frem til den rigtige profil.

Vær synlig

Konklusionen er, at de kvindelige ledere og det kvindelige lederpotentiale her i 2004 stadig ikke er tilstrækkeligt synligt. Jeg mener, at mange kvinder udviser en form for åndelig dovenskab på dette område – og indrømmet, det kan være anstrengende konstant at skulle gøre opmærksom på egne kompetencer og opnåede resultater for at være evig synlig. Men hvem tænker vi selv på, når vi taler ledelse? Svaret er enkelt: De, der nævnes i pressen og hvis ansigter, vi kender. Og mon ikke det er de samme mekanismer, der gør sig gældende, når lederpotentialet skal udvides eller nye bestyrelsesmedlemmer skal findes? Kvinden anno 2004 er lige så velegnet til den polstrede kontorstol med nakkestøtte og armlæn som manden. Men hun skal også gøre det hårde benarbejde,

der er nødvendigt for at være med i første række eller tæt på.

Pas på ordvalg

Medierne fokuserer gerne på kvinder i ledelse – det er åbenbart godt læsestof. Men kvinder skal passe på, hvilke prædikater, der sættes på dem. Jeg gyser lidt, når jeg læser, at en kendt erhvervsleder fortæller om, hvordan hans virksomhed arbejder på at give kvinderne det sidste skub til at springe ud i en erhvervskarriere. Det giver et indtryk af den moderne kvinde, som en der godt nok står på spring, men hvis hun har brug for alt for mange skub, er posten besat, før hun når at sætte af. Jeg så hellere han fortalte om den kvindelige talentmasse, han har i sin virksomhed med gode eksempler på deres karrierevej.

I et andet eksempel vil en mandlig konsulent hjælpe kvinderne til at bevare autoriteten og samtidig kunne bruge de feminine sider. Kvinden, der ønsker en ledelsespost, bruger sig selv og sin faglige baggrund og forventer desuden i væsentlig grad at blive valgt på sine personlige egenskaber. Disse kan være en kombination af maskuline og feminine egenskaber, men jeg ved, at hun foretrækker en professionel udvælgelsesproces, hvor hun konkurrerer på lige fod med de mandlige kandidater.

Derfor skal kvinder være på vagt over

for ordvalg i medierne og huske at protestere offentligt, når der foregår en skævvridning. Journalister elsker protest, uenighed og debat – derfor skal kvinder med lederpotentiale blande sig og huske at bruge ord som konkurrence, indflydelse og beslutningskompetence. Disse ord skal helt naturligt hæftes også på de kvindelige ledere – dermed behøver indehaveren ikke straks stemples som en mand i kvindeklæder. Men at tale mod strømmen kræver det mod, som også er nødvendigt for at sidde i en lederstilling.

Spil på alle tangenter

Lønstatistikker viser ofte, at kvindelige ledere tjener mindre end deres mandlige kolleger. Dog viser en ny lønstatistik fra Center for Ledelse, at kvinderne vælger de mindre komplekse stillinger, hvilket kan forklare nogle af de lønforskelle, som vi ser. Vejviseren er hermed, at kvinder skal søge lederstillinger, hvor der foruden en faglig nøglekompetence også kræves indsigt i og lyst til at udvikle andre ledelsesfærdigheder. Det giver nemlig flere penge på lønkontoen og øger indflydelsen.

En amerikansk undersøgelse har netop vist, at ca. 70 % af lederens viden stammer fra praktisk jobberfaring, ca. 20 % fra rollemodeller og ca. 10 % fra efteruddannelse. Mit råd er, at kvinder har potentialet til at

spille på alle tangenter, og det skal de udnytte. Kvinder, der vil frem, skal vælge den uddannelse, som er påkrævet og herefter suge den nødvendige erfaring til sig i den virkelige verden. Uddannelse er nødvendig, og efteruddannelsen starter dag et i jobbet.

De kvinder, jeg har formidlet stillinger til, og som er kommet hurtigt videre i systemet, er startet med at stille relevante krav og har hele tiden vurderet stillingsindholdet i forhold til egen videreudvikling. De har ikke stillet sig tilfreds med en overordnet, der ikke arbejdede for hendes sag. Her kan det nogle gange være nødvendigt at gå så vidt som til at sætte sin stilling på spil – en barsk, men effektiv vej. Og jeg kan tilføje, at det virker. Måske ikke hver gang, men hvorfor spille sit liv på en overordnet, som ikke kommer ud af stedet?

Brug tid på de rigtige netværk

Ingen kan klare sig uden professionelle netværk. At opbygge og bevare sit netværk kræver masser af tid – kvinder i ledelse må derfor vælge netværk med stor omhu. Man behøver heller ikke sidde på livstid i et netværk, hvis det ikke længere er relevant. Sørg for at være i rene kvindenetværk og husk at spørge om gode råd hos netværkets medlemmer. Og brug også netværket som en god platform for at afprøve idéer og forslag. Men husk også at deltage i netværk med både mandlige og kvindelige ledere – og find måske her en coach eller en mentor, som du neutralt kan bruge på vejen til eller i dit lederskab.

Bliv bestyrelsesmedlem

Hverken kvinder eller mænd er født med ledelseserfaring eller viden om bestyrelsesarbejde. De to køn har ofte hver sin måde at præsentere talenterne på, og netop dette kan være en afgørende faktor for, hvem der står forrest, når leder- eller bestyrelsesposter skal besættes. Vi ved fra USA, at kvindelig ledelse har skabt fine resultater på bundlinjen, så bestyrelseslokalerne er også ved at åbne dørene for kvinderne.

Er det nødvendigt at indføre regelsæt om lige repræsentation af begge køn for at få de kvindelige kompetencer med ved bestyrelsesbordet? Ved et kig hos vore skandinaviske naboer kan vi se, at både Norge og Sverige er i fuld gang med tanker om en regelbestemt kønsfordeling af bestyrelsesmedlemmerne i børsnoterede selskaber og offentlige virksomheder. I Sverige er kravet 25 procent kvinder, og i Norge har regeringen fremsat et lovforslag, som giver virksomhederne tre år til at øge antallet af kvinder i de førnævnte selskabers bestyrelser til 40 procent. I Danmark er vi på debatstadiet og foretrækker frivillighedens vej, og en egentlig lovgivning er ikke umiddelbart på tapetet. Men det er vigtigt, at talentmassen er lettilgængelig og en talent-pool som i Norge, var måske en god idé?

Hvad nu?

Jeg har siden 1988 arbejdet med head-hunting og rekruttering af kvindelige ledere og har etableret en base www.karrierekvinder.dk for at sætte fokus på det kvindelige lederpotentiale. Min erfaring er dog, at det



Aase Hoeck understreger, at kvinder også skal gøre det hårde benarbejde, der er nødvendigt for at være med i første række

i dansk erhvervsliv i dag er uhensigtsmæssigt at signalere en specialisering på den kvindelige talentmasse – kvinderne skal klare sig på lige fod med deres mandlige kolleger og konkurrenter.

Positivt er det at opleve, at mange virksomheder oplyser, at de gerne ser kvindelige ansøgere blandt kandidaterne, når en chefstilling skal formidles. Her konstaterer jeg med stor glæde, at kvinderne klarer sig rigtig godt i udvælgelsesfasen og scorer ønskestillingen uden nogen form for særbehandling. Jeg kan derfor bekræfte, at dagens erhvervskvinde klarer sig rigtig godt, men det er hårdt arbejde hele vejen, og lysten, energien og modet skal hele tiden være til stede.

Galanteri er ikke nødvendigt – kvinden anno 2004 behøver ikke gå først ind ad døren, men hun kræver åbenhed og fornyelse, når hun sætter sig i kontorstolen med armlæn.

Kvinder er dårligere end mænd

Kvindelige ledere er dårligere end mandlige ledere. Ikke til at lede, men til at forhandle løn for sig selv. Vi er nogen stykker, der længe har haft det på fornemmelsen, men det er alligevel ikke rart at få tallene serveret sort på hvidt

Af Trine Thorning,
Afdelingschef i Ledernes Hovedorganisation

Ikke desto mindre er det en kendsgerning, at der ikke er ligeløn på chefgangene. Det viser årets lønstatistik fra Ledernes Hovedorganisation. Og så er det, man spørger sig selv: Hvorfor i alverden får kvinderne ikke det samme som deres mandlige kolleger for det samme arbejde? Er det arbejdsgiverne, der bærer skylden? Er det, fordi kvinder er en ringere arbejdskraft? Er kvinder ikke gode som forhandlere? Er kvinder i Danmarks yderområder dårligere lønforhandlere end deres medsøstre i hovedstaden?

Spørgsmålene er mange, og der er sikkert lige så mange svar. En uafviselig kendsgerning er det i hvert fald, at der på landsplan er en lønforskel på 6,5 procent mellem mandlige og kvindelige ledere. Vel at mærke når man - som vi i Ledernes Hovedorganisation har gjort det - renser tallene. Det vil sige alene kigger på, hvad mænd og kvinder i præcis samme job og med de samme kvalifikationer tjener.

Det er rent ud sagt beskæmmende. Jeg tror ikke på, at der skal lovgivning til. Det er jeg modstander af. Men alle parter - også arbejdsgiverne - må kigge på sig selv og spørge: Gør vi det godt nok?

Yngre kvinder bliver ledere

Det er jo ikke, fordi kvinderne ellers trækker så meget i karrierebremsen. Flere vil frem end før. Det er vores medlemsudvikling et godt udtryk for.

På 15 år er antallet af kvindelige ledere hos os blevet fordoblet. Og hvad der er nok så interessant et signal: Ikke mindst unge kvinder bliver ledere. Vores medlemskreds domineres fortsat af mænd. Men blandt dem under 30 år er hver tredje faktisk kvinde. Det skal holdes sammen med sammensætningen blandt vore mere modne medlemmer: I gruppen af ledere over 50 år er kun hver ottende af hunkøn.

Så umiddelbart er der håb forude: Det er ikke dynamik, der mangler blandt de nye generationer. Og alligevel hopper kæden af, når det gælder lønnen: Der har igennem mange år hersket en opfattelse af, at når først de unge kom til, ville ligestillingen indenfor løn for alvor slå igennem.

Billedet af den selvbevidste og ambitiøse unge kvinde, der vidste, hvad hun var værd, har vist siddet i os alle. Men tallene fra vores lønstatistik viser et helt andet billede: Ligelønsproblemet starter allerede med de unge kvindelige ledere. Kvinder i 30'erne taber tilsyneladende allerede lønterræn til mændene i deres første lederjob. Sådan ser kendsgerningerne ud her fire år efter årtusindskiftet: En mand på 36 år tjener i gennemsnit 2.585 kroner mere pr. måned end hans jævnaldrende kvindelige kollega.

Billedet er det samme i hele undersøgelsen: Heller ikke kvinder med en høj uddannelse kan konkurrere med

mændene, og en mandlig topleder tjener i snit 11,2 procent mere end en kvinde i nøjagtig samme job!

Ser man på tallene geografisk, er det generelle billede, at kvinderne halter bagefter mændene overalt i landet. Men der er store regionale forskelle: Jo længere man bevæger sig væk fra hovedstaden, jo større er forskellen. Værst ser det ud i Nordjylland og Vestjylland.

Måske er en brugbar forklaring, at der mangler rollemønstre. Der er færre virksomheder i yderområderne sammenlignet med hovedstadsområdet, og derfor også færre kvindelige ledere, der kan finde sammen i netværk. Der er længere mellem dem, der kan inspirere hinanden og lære af hinandens erfaringer. Der har mændene et stort forspring.

Pral året rundt

Men en stor del af årsagen til lønforskellen ligger sandsynligvis i, at kvinder ikke er gode nok til at fremhæve sig selv. Vi skal være bedre til at fremhæve vores resultater. Husk på, at undersøgelser viser, at kvindelige ledere ofte bedømmes til at være bedre end deres mandlige kolleger - både til at opnå resultater og til personalepleje. Men det er alt for sjældent, at man hører en kvinde tale højt om sine succes'er.

Vi er meget bedre til at tale om det, vi ikke kan - og det giver altså ikke mere i lønningsposen!

Her vil en og anden nok sige, at det bør en arbejdsgiver da kunne gennemskue. Men er man øverste chef på en stor arbejdsplads, er det alt andet lige nemmere at få øje på ham, der ofte omtaler sine gode resultater, end hende, der aldrig siger noget.

Et af de råd, vi giver vores kvindelige medlemmer (og selvfølgelig også mændene), er, at en lønforhandling varer hele året! Det er ikke nok at fortælle om sine fortræffeligheder i 10 minutter en gang om året. Nok så vigtigt er det i løbet af året at gøre opmærksom på sig selv over for chefen. Med andre ord handler det om, at man skal prale lidt en gang imellem, hvilket desværre ligger mange kvinder meget fjernt.

I Ledernes Hovedorganisation banker et stort hjerte for kvindelige leders arbejdsvilkår, herunder lige løn for lige arbejde. Vores bidrag er - udover at synliggøre problemet - at klæde kvindelige ledere på til lønforhandlingen. Dette gør vi blandt andet ved at give gode råd på hjemmesiden (se faktaboks s.10). Og så vil vi drage land og rige rundt i foråret 2004 med lønforhandlingskurser for vores kvindelige medlemmer.

Det er første gang, men ikke sidste, at vi offentliggør løntallene for Danmarks chefgange. Vi vil komme igen til næste år og dermed give en pejling på, om det er gået fremad for kvinderne.

Ledernes Hovedorganisation tæller 85.000 medlemmer - 8.000 fra den offentlige sektor. Hvert femte medlem er i dag kvinde. For første gang i organisationens historie voksede vi sidste år med lige så mange kvinder som mænd. Der blev dømt uafgjort mellem kønnene: Ind kom 750 kvindelige ledere og 787 mandlige



Trine Thorning fra Ledernes Hovedorganisation: "Kvinder i 30'erne taber tilsyneladende allerede lønterræn til mændene i deres første lederjob"

Kvindelige ledere tjener mindre

Årets lønstatistik fra Ledernes Hovedorganisation viser en betydelig lønforskel mellem mænd og kvinder. Hvor de mandlige ledere i gennemsnit tjener 41.394 kroner om måneden, må deres kvindelige kolleger nøjes med 34.304 kroner. Det giver en umiddelbar lønforskel på 17,1 procent.

Dog er der stor forskel på, hvilke job mænd og kvinder har, og det er derfor ikke muligt direkte at afgøre, om mænd tjener mere end kvinder for samme arbejde. For at give et bedre sammenligningsgrundlag kan man dog isolere den kønsbestemte forskel. Det giver en korrigeret lønforskel på 6,5%, der forudsætter, at en mand og en kvinde er ansat i identiske job, på identiske virksomheder samme sted i landet, og at de har haft et identisk uddannelses- og karriereforløb.

Forskel i lønnen i den offentlige og den private sektor

Løndannelsen er meget forskellig i den offentlige og den private sektor. Den korrigerede lønforskel viser, at mandlige ledere i den offentlige sektor i gennemsnit tjener 3,8 procent mere for det samme job. I det private erhvervsliv kan lønforskellen derimod beregnes til 7,0 procent for to identiske job.

Korrigerede lønforskelle for ledere ansat i forskellige sektorer

	Korrigeret løn mænd	Korrigeret løn kvinder	Korrigeret lønforskel	Korrigeret lønforskel (procent)
Privat sektor	41.279	38.389	2.890	7,0%
Offentlig sektor	34.153	32.866	1.287	3,8%
Alle ledere	40.388	37.744	2.644	6,5%

Kilde: Ledernes Hovedorganisation

Årets lønstatistik fra Ledernes Hovedorganisation bygger på oplysninger fra 10.868 ledere, der gennem spørgeskemaer og via Internettet har oplyst deres bruttoløn inklusive pensionsbidrag med videre i september måned 2003. Det store antal besvarelser sikrer en høj grad af pålidelighed i resultaterne

Se flere tabeller der inddrager brancheforskelle, aldersgrupper, ledelses- og uddannelsesniveauer, virksomhedsstørrelse og regioner på www.lederne.dk

10 gode råd til kvinder om lønforhandling

- 1.** Husk, at en lønforhandling ikke kun drejer sig om præstationen den ene dag, hvor der forhandles, men at chefens syn på dig opbygges gennem hele året. Det er derfor vigtigt, at du løbende synliggør din indsats og dine resultater over for din chef. Få eventuelt inspiration fra dine mandlige kolleger – mænd er ofte dygtige til at markedsføre deres egne resultater.
- 2.** En grundig forberedelse er basis for en god lønforhandling. Undersøg, hvor du ligger lønmæssigt i forhold til lønstatistikken og i forhold til den ledergruppe, du tilhører. Lav en liste over de opgaver, du har udført i årets løb, og de gode resultater du har opnået i forhold til virksomhedens strategiske mål.
- 3.** Sørg for, at der er afsat god tid til forhandlingen – en god forhandling kræver tid og ro.
- 4.** Formuler et mål og meld ud, hvad du forventer. Målet må gerne være sat lidt for højt – for så er der noget at forhandle om. Selv om det kan være svært, så er det nødvendigt at glemme alt om din beskedenhed og blufærdighed, for det er en del af spillet at stille krav. Lav også en liste med alternative krav, som du kan fremkomme med, hvis din chef ikke kan give dig den lønstigning, du ønsker.
- 5.** Formuler nogle få gode grunde til, at du skal stige i løn. Du behøver ikke at være kommet med nye revolutionerende ideer til virksomhedens udvikling - det er tilstrækkeligt, at du har udført et godt stykke arbejde, som det forventes af dig.
- 6.** Når forhandlingen begynder, så fremkom med dit krav og med dine argumenter. Vær klar over, at det første nej er ment som et forhandlingsoplæg – så vær tålmodig og bid dig fast. Du skal ikke lade dig gå på af, at din chef måske virker sur eller stresset. Det er en del af spillet.
- 7.** Du skal ikke få dårlig samvittighed og slække på dit krav, fordi din chef oplyser, at økonomien ikke er til store lønstigninger, eller at der også skal være økonomi til en lønstigning til dine kolleger. Du har stadig ydet en god indsats og fortjener en lønstigning. Hold fast i dine ønsker og gentag dine argumenter.
- 8.** Hvis din chef ikke kan give dig den lønstigning, du ønsker, så kan du fremkomme med din liste over alternative krav. Det kan f.eks. være feriefridage, fri telefon, avis og lignende. Forsøg eventuelt at få aftalt datoen for en ny lønforhandling, for det kan jo være, at virksomhedens økonomi bliver bedre efter et par måneder. Du kan også forhandle dig frem til en aftale om, at din lønstigning er betinget af, at du når nogle fastsatte mål inden for en nærmere defineret periode.
- 9.** Er du ikke tilfreds med årets resultat, så bed om konkrete anvisninger på, hvad der skal til, for at du næste gang kan få en større stigning. Vær sikker på, hvad I har drøftet og aftalt. Gentag det og skriv det ned. Hvis du er tilfreds med din lønstigning, så giv udtryk for det.
- 10.** Uanset udfaldet af forhandlingen, så afslut i en god tone – I skal jo arbejde sammen i året frem til den næste lønforhandling.

Kilde: www.lederne.dk

Mændene skal også høres

Der er skrevet stakkevis af veldokumenterede rapporter og analyser om kvindelige leders vilkår på det danske arbejdsmarked. Alligevel mener virksomheden bag et nyt projekt, at de kan bidrage med noget nyt. Projektet hedder Trampolin, og det vil gøre op med den traditionelle måde at undersøge kvinder, mænd og ledelse på

Af Mette Marie Karlberg

Mia Søiberg og Rikkeline Fogt, hhv. direktør og projektleder i konsulentfirmaet GoProces Aps, er kvinderne bag Trampolin. Gennem deres arbejde som konsulenter i såvel private som offentlige virksomheder oplever de ofte, at mænd og kvinders forskellighed spiller ind på bl.a. ledelsesformer. Samtidig oplever de, at kvindelige og mandlige ledere ikke kan eller vil bruge den samme mængde tid og ressourcer på ligestilling.

- I GoProces Aps arbejder vi med procesledelse, samarbejdsvanskeligheder og projektplanlægning. Når vi er ude i virksomhederne oplever vi ofte, at der er konflikter, som bunder i ligestillingsproblemer. Og mænd og kvinder er indstillet på at bruge helt forskellige kræfter på at løse disse problemstillinger, siger Mia Søiberg.

Både Rikkeline Fogt og Mia Søiberg har undret sig over, hvorfor danske virksomheder ikke sætter mere fokus på ligestillingsproblemerne. Derfor har de udviklet projektet Trampolin, som er støttet af Ligestillingsministeriet, DJØF, Kvininfo, FOA og Akademikernes Centralorganisation.

- Projektet har ikke en politisk dagsorden. Derimod vil vi gerne med Trampolin skabe konkrete metoder, der kan sikre kønnes forskellighed på arbejdspladserne. Vi vil også gerne være med til at skabe debat og opmærksomhed om, hvad der konkret kan gøres for at optimere samspillet mellem mandlige og kvindelige ledere, siger Mia Søiberg.

Mænd og kvinders forskellige enga-

gement i forhold til ligestilling er også baggrunden for, at både Mia Søiberg og Rikkeline Fogt mener, det er vigtigt at skabe en ny metode til at arbejde konstruktivt med ligestillingsproblematikkerne. De mener, at det er på sin plads at gøre op med de traditionelle analyser, der oftest er set fra kvinders synspunkt, og i stedet bringe mændene på banen i et ligeværdigt forhold kvinder og mænd imellem.

- Kvindernes syn på hele ligestillingsdebatten er meget veldokumenteret. Der er skrevet tusindvis af sider om kvinder og ligestilling, som regel set fra kvindernes synspunkt. Alle disse rapporter og undersøgelser er med til at danne konsensus og forståelse blandt kvinder om, hvad det her går ud på – nemlig at mænd får større magt, mere løn etc. Men måske er det et metodisk fejlgreb. I Trampolin-projektet skal mænd og kvinder høres på lige fod. Hvis mænd og kvinder skal have lige vilkår skal mændene også høres. Vi vil grundlæggende tage udgangspunkt i lederen i stedet i for i kønnet, forklarer Rikkeline Fogt.

Ved at sætte mænd og kvinder sammen i ligestillingens navn håber virksomheden bag Trampolin at finde frem til de reelle problemstillinger, som både mænd og kvinder kan blive enige om. Devisen er, at de problemstillinger man kan blive enige om, er også dem man kan tage fat på.

Trampolin-projektet løber over de næste to år. Første trin er at rekruttere 60 virksomheder, der vil deltage i projektet. Hver virksomhed skal stille

med både en kvindelig og en mandlig leder. De 120 ledere bliver inddelt i arbejdsgrupper, der skal arbejde sammen hjemme i de enkelte leders egen organisation. Gennem interviews, fokusgrupper og erfaringsudveksling skal lederne selv medvirke til at genere ny viden om ligestillingsproblematikken. Hermed gør virksomheden bag Trampolin op med den traditionelle universitetsforskning, der oftest tager udgangspunkt i en på forhånd defineret problemstilling. I stedet lægges der vægt på, at konsulenterne fra GoProces Aps hjælper de medvirkende ledere til selv at definere paradokser og problemstillinger og forhåbentlig på sigt også løsningsforslag.

Hele projektet afsluttes i 2006 med fire forskellige konferencer, der bl.a. skal formidle metoden bag arbejdsprocessen. Desuden vil konferencerne præsentere de metoder, modeller og værktøjer, som arbejdsgrupperne har fundet mest brugbare - og som derfor også kan anvendes i det videre arbejde med ligestilling i organisationer.

Interesseret i projekt Trampolin?

Hvis du er kvindelig leder og ansat i en privat eller statslig virksomhed, institution eller organisation kan du henvende dig på telefonnummer 8612 5014 og undersøge, om din virksomhed kan blive en del af projektet.

Det handler om at tilvælge og fravælge

Af Lis Lykke

Tekstforfatter, indehaver af reklamebureauet New Connexion. Medlem af/tidligere formand for Foreningen for Kvindelige Virksomhedsejere

Kvinder skal bare se at komme i gang, siger PR-konsulent Tina Pearson. Og Helle Bro, indehaver af Bro Kommunikation, mener, at kvinder ikke er opdraget til at gå ud og slå med arme og ben. For et par år tilbage udtalte Conny Bauer, tidligere formand for Erhvervskvinder i København, at kvinder skulle larme mere på arbejdsmarkedet.

Med sådanne udtalelser lyder det som om, der ikke er sket meget for kvinderne på arbejdsmarkedet. Og det er nok ikke helt sandt. Kvinder er nu en naturlig del af arbejdsstyrken, men gør sig stadig ikke gældende på topledposterne. Der er selvfølgelig nogle undtagelser. F.eks. koncernchef for Tryg, Stine Bosse. Og hun er et af de gode eksempler, synes jeg selv. Hun har bevaret al sin kvindelighed, virker som et helt menneske, men indrømmer gerne, at hun for at nå sine karrieremål har ageret på mændenes præmisser.

Det kan altså lade sig gøre. Hanne Beck Hansen, politidirektør i København, er et andet godt eksempel på, at kvinder kan lykkes som hele mennesker. Hanne Beck Hansen valgte først at være mor og siden genoptog hun karrieren, da småbørnsmoderrollen var overstået. Det betød muligvis en forsinkelse i forhold til mandlige kolleger, men som chef er Hanne Beck Hansen måske blevet endnu bedre.

Diagnose

Kvinderne er på arbejdsmarkedet – og nogle få når topposterne. Hvorfor

lværksætterkulturen er på nedtur i Danmark – ikke mindst blandt kvinder, siger ny statistik. Og flere kvindelige ledere og selvstændige giver kvinderne selv en stor del af skylden. Men politisk kan der også stadig gøres meget for at fremme kvinders karrieremuligheder

stopper så mange så ved det usynlige glasloft? Der er mange årsager. Kvinder er ikke risikovillige nok. De kæmper for det trygge. At tage chancer er ensbetydende med at forlade en tryk niche, hvor man kender udfordringerne og ved, at man kan opfylde dem. Kvinder er heller ikke udfarende nok. Det nytter ikke at sidde og vente på, at der kommer nogen og spørger, om man har lyst til en lederstilling. Man skal selv give lyd fra sig. Stole på at man kan og turde tage udfordringen.

Og kvinder bruger nok heller ikke deres netværk optimalt. For nylig udtalte en kvindelig fysiker, Dorthe Posselt, at "sammen kan vi meget mere". Hun refererede blandt andet til sit faglige netværk, Kvinder i fysik. I en udpræget mandeverden oplever man fortsat at blive opfattet som sekretæren eller en af mændenes assistenter. Men man kan ofte hente både støtte og kreativ sparring i kvindelige netværk.

Kvinder vil gerne kunne det hele selv og vil helst ikke vise et svagt punkt. Men det er netop en svaghed at tro, man kan det hele. Det er en styrke at kende både sine stærke og svage sider og søge hjælp der, hvor man ikke selv er ekspert eller føler sig godt tilpas. Så brug derfor kolleger, venner, familie og netværk. Det bliver man kun endnu bedre af.

Både rent kvindelige og blandede netværk er effektive - også når poster skal besættes. Vi har stadig brug for kvindelige netværk, fordi kvinder

føler sig trygge i omgivelser, hvor de har lov til at være kvinder, og der opstår normalt positive energier, hvor kvinder er samlet. Men jeg opfordrer kraftigt kvinder til også at søge ud i de blandede erhvervsnetværk. Det nytter ikke noget, at vi arbejder mod to kønsopdelte erhvervsnetværk. I stedet skal vi bruge hinanden og udnytte synergien mellem de to køn. Sammen er vi et ret perfekt makkerpar – til gavn for både erhvervslivet og det globale samfund.

Biologien har betydning

Når man taler om kvinder i ledelse og på topposter, er det uundgåeligt at stille spørgsmålet har vi opnået ligestilling? Jeg vil gætte på, at mange – ikke mindst unge mænd – mener ja. Og vi er kommet langt, måske så langt vi næsten kan komme.

Kønnene har lige muligheder for uddannelse, og de benytter den. Kvinder gør sig gældende i næsten alle fag – måske lige undtagen de mest naturvidenskabelige. På fagområder, der tidligere har været udpræget mandsdominerede, er der nu flest kvinder på uddannelserne. Det gælder blandt andet teologi- og medicinstudiet. Men de kvindelige læger har endnu en god bid vej tilbage. Der er store lønforskelle, og karrieremæssigt er det også fortsat de mandlige læger, der besætter topposterne. Der sker ganske enkelt noget, når kvinderne får deres første barn.

Så når man taler om kvinder i ledelse, er man også nødt til at beskæftige sig

med biologien. For det er nok den, der er den største årsag til, at kvinder ikke er godt nok repræsenteret på de høje poster i samfundet. Biologien gør nemlig, at der reelt ikke er lige muligheder på karriereområdet.

I mange, mange år har vi arbejdet med ligestilling og forsøgt at udligne forskellene på de to køn. Resultatet er, at kvinderne stadig rammer det usynlige glasloft. Det skal vi selvfølgelig ikke blot acceptere som et kønsbestemt faktum. Vi skal fortsat opfordre kvinder til at være mere synlige, larmende og opsøgende. Men vi må også anerkende, at der skal være sammenhæng og harmoni mellem de forskellige sfærer, vi i dagligdagen bevæger os i.

Den gyldne trekant

Gitte Larsen, redaktør af Fremtidsorientering, skriver i en artikel om "den gyldne trekant". Trekanten rummer de tre sfærer arbejdsliv, familieliv og mig-liv, som det gælder om at skabe balance mellem. For kvinder vil familielivet af naturlige årsager tidsmæssigt vægte kraftigt i en periode af livet. Vi må erkende at biologien styrer os, og det er ikke nok blot at tvinge mændene på barselsorlov.

Heldigvis er tidens trend, at det igen er tilladt at være Mor – også på fuld tid i en periode. Hvis man vil det, og som kvinde bruger tiden uden direkte tilknytning til arbejdsmarkedet til faglig dygtiggørelse, tror jeg, vi vil opleve en verden, hvor det ikke gælder om, hvilket køn, der kommer først til mølle, men om at komme til mølle, når vi er klar til det. På den måde kommer der sammenhæng mellem punkterne i den gyldne trekant.

Som fuldtids mor kan man deltage i kurser og seminarer. Internettet er en glimrende mulighed, som giver døgn et flere timer uden at stresse. Man

kan også fortsætte i faglige netværk. Kort sagt: Man kan blive bedre kvalificeret til lederposter, ikke mindst fordi det at være Mor i sig selv er udfordrende og udviklende.

Det lange fravær fra arbejdsmarkedet er – efter min mening – den største forhindring for kvinders karriereudvikling. Arbejdsgiverne kan ikke regne med kvinderne, fordi de skal afbryde karriereforløbet med langvarige orlovsperioder. Alt andet lige kan det være svært for en arbejdsgiver at satse på kvinden, hvis der står en mand med samme kvalifikationer.

Derfor ville jeg ønske, at orlovsperioden ville blive delt mere ligeligt mellem kvinder og mænd, og at familierne ville begynde at få børn tidligere. Hvorfor ikke allerede starte under studierne? Der har begge parter mere fleksibel tid, og man har endnu ikke nået en position på arbejdsmarkedet, hvor fraværet vælter planlægningen. Og så ville vi måske også opleve, at børnene blev en mere naturlig del af familien i stedet for at være verdens omdrejningspunkt. Det gør det nemlig svært at leve op til sin egen forventning om, hvad en mor skal, og hvad en mor samtidig skal kunne tilbyde en arbejdsgiver, for ikke at tale om rollen som kvinde og hustru. Hvor bliver kvindens "mig-liv" af? Det kan næsten kun give frustrationer.

Personlige og politiske valg

Så mit råd til kvinder med karriereønsker er: Vælg, hvad du vil. Vil du være Mor på fuld tid, så gør det og vælg karrieren fra i en periode. Vil du være både Mor og gøre karriere, så foretag de fravalg, det så kræver. F.eks. mindre tid til fritidsinteresser og accepter, at du ikke kan gøre alting selv. Vælg at uddelegere nogle af opgaverne i familien, hyr en rengøringshjælp, få hjælp til at hente børn, glem det hjemmesyltede og



Lis Lykkes råd til kvinder med karriereønsker: Vælg, hvad du vil, og tag konsekvenserne af dit valg

find frem til de lette middage, når der skal inviteres gæster. Og brug baglandet, ikke mindst manden. Men det kræver jo, at vi som kvinder lader mændene komme ind på vores domæner. På deres egne præmisser vel at mærke. Og vil vi det?

Tilbage står, at hvis vi som kvinder i en periode vælger Mor-rollen som en karriere, så halter vi fortsat bagud mht. løn og pension. Derfor må der lovændringer til på bl.a. pensionsområdet, hvor kvinder bør have andel i mandens pensionsopsparing under orlov, og på barselsområdet, hvor en barselsfond er en mulighed. Og så må SU-reglerne geares, så det bliver mere attraktivt at få børn under studietiden.

Kvinder har mange muligheder. Men det vigtigste er nok at erkende, at vi er kvinder, og så gøre vores til- og fravalg ud fra dette naturgivne faktum, som vi ikke er interesseret i at ændre.

Den fremadrettede ligestilling

LO skal de næste fire år beskæftige sig med den interne organisatoriske ligestilling ud fra en betragtning om, at ligestillingsprojektet går to veje; dels skal kvinder ville magten, men magten skal altså også ville kvinder. Det blev vedtaget på LO's kongres i efteråret 2003, hvor ligestilling var på dagsordenen

Af Jette Lykke
Konsulent i LO

"De lige muligheds strategier har bragt os nogenlunde så langt som den kan", sagde Hans Jensen, LO's formand, på kongressen i oktober. Og han fortsatte "vi ønsker i stedet at flytte fokus til de lige resultater – og det er dem vi skal måle i de årlige ligestillingsregnskaber, som vi lægger op til i vores vedtagelsesforslag." Formanden fik ligestillingsvedtagelsen igennem i sin fulde ordlyd og med den et stærkt mandat for den faglige ligestillingsindsats i den kommende tid.

Traditionelt i fagbevægelsen, som i det danske samfund i øvrigt, har man refereret til ligestilling mellem kønne, som en bevægelse især kvinder skal foretage; kvinder skal bare lære at forhandle løn, kvinder skal bare have mere hår på brystet, kvinder skal lære at smadre glaslofter med spidse albuer, kvinder skal give plads i hjemmet og omkring børnene til deres mænd og så videre.

Og det er klart, at skal magten skifte køn i dansk fagbevægelse, så skal også kvinder ville magten. Kvinder skal have lyst, mod og kompetence til at påtage sig magt – og til at forvalte den fornuftigt.

Men det er kun den ene side af det; for magten skal også ville kvinder –

og magtens rum skal give plads til kvinder. Til de andre, til det andet, til det mærkelige. De organisationer, de partier og de virksomheder, der ikke har de kvinder, de skal have i magtens interessante centrum, har en stor forpligtelse til at friste kvinder til at påtage sig lederskab og til at skabe et rum omkring kvinder, hvor der er godt at være.

Det indebærer store udfordringer for virksomheder, for partier og for organisationer – og LO's kongresbeslutning kommer de næste år til at stille store krav til forbundene og LO, hvis projektet skal lykkes. LO kongressen besluttede derfor en dobbelt strategi, som skal understøtte den nødvendige modernisering, som man ser ligestillingsprojektet som en del af.

Viden

Den ene del af strategien handler om øget viden. Dels fortsætter LO de meget succesfulde lederkurser i FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelsessystem), som vi gjort de sidste tre år, kendt under navnene Starlet, Victoria og Feministiske Ledere.

Gennem disse og andre kurser, hvor køn og ligestilling har været i fokus, er det lykkedes at sprede en viden om køn i fagbevægelsen, som ikke tidligere har været til stede. LO kon-

gressen vidnede om, at den vidensbaserede ligestillingsdiskussion har overtaget den meget følelsesmæssige, distancerende og let ironiske måde at diskutere ligestilling på. Der er med andre ord sket en professionalisering af ligestillingsarbejdet i fagbevægelsen, en proces som indsatsen i den kommende tid skal understøtte og videreudvikle.

Herudover har LO besluttet at mainstream 'al sin gerning og al sit væsen' - en proces vi skal øve os på og uddanne os i over de næste par år. Konkret har man besluttet, at LO's ansatte skal have et skræddersyet kompetenceløft om køn, for at tilvejebringe den nødvendige viden. Desuden skal alle politiske indstillinger ledsages af en ligestillingspolitisk vurdering af forslagens kønsmæssige konsekvenser. Det drejer sig om alle fagpolitiske problemer, processer og produkter såsom pensionsreformer, EU konferencer og foldere om LO ungdom.

Til LO kongressen havde man på forskellige niveauer identificeret en række barrierer for kvinders mere lige deltagelse i de fagpolitiske beslutningsprocesser, der på den ene side gør, at man kan rette en meget præcis indsats mod de enkelte barrierer. På den anden side betyder det, at vi nu

har et klarere billede af, hvad vi ikke ved. F.eks. ved vi ikke så meget om, hvordan mødekulturer evt. virker ekskluderende, og det skal vi derfor blive klogere på.

Repræsentation

Som en del af ligestillingsbeslutningen har alle forbund nikked JA til, at man i fremtiden skal tilstræbe at sammensætte sine delegationer til repræsentantskabsmøder og kongresser, så de svarer til kønsfordelingen blandt medlemmerne – og man besluttede i samme åndedræt at udvide LO's Hovedbestyrelse med fem kvinder, hvis kønsfordelingen i den netop udpegede forsamling skulle vise sig at være skæv. Det var den, så nu har man udvidet med fem ekstra pladser og øget kvinderepræsentationen fra 23,8 % til 31,9 %.

I forlængelse heraf er det besluttet, at LO og medlemsforbundene i den kommende tid skal arbejde målrettet på at åbne organisationerne op og gøre organisationskulturen mere rummelig og attraktiv for kvinder. Det vil med andre ord sige, at alle skal gribe i egen barm og vende blikket indad for finde frem til, hvad der kan og skal laves om på, og hvor man kan være proaktiv, hvis man ikke har en ligelig kønsrepræsentation.

Som det ser ud lige nu er der flere kvinder jo tættere vi er på medlemmerne og færre kvinder, jo tættere vi kommer på fagbevægelsens top. Altså nogenlunde det samme billede, som man kan finde i mange partier, andre organisationer og i private virksomheder.

Ligestillingsregnskaber

For at følge den løbende udvikling er det besluttet at udarbejde årlige ligestillingsregnskaber, der skal kunne registrere indsatsen og effekten af indsatsen. Indholdet af disse regnskaber er endnu ikke fastlagt, men de vil bl.a. løbende registrere kønsrepræsentationen på forskellige niveauer i fagbevægelsen, hvilke mainstreamings- eller andre ligestillingsaktiviteter der iværksættes, samt hvordan man skaber øget kompetence om køn i organisationen.

Slutteligt vil ligestillingsinteressenter og -aktivister få deres eget – men offentligt tilgængelige – værested i cyberspace. Fagbevægelsen opretter en ligestillingsportal, hvor man samler al den viden, alle de undersøgelser, al den relevante statistik o.a. vi løbende producerer, og som kan have ligestillingspolitisk interesse.

Herudover vil portalen følge udviklingen og implementeringen af de for-

skellige elementer i ligestillingsprojektet. Man kan også stille spørgsmål om køn og finde relevante husmoderlige råd om, hvordan man langtidssteger en hval i en tørdok – og den slags!

Selve ligestillingsvedtagelsen fra LO's kongres og det dertil hørende baggrundsnotat kan findes i sin fulde ordlyd på www.lo.dk.



Der er sket en professionalisering af ligestillingsarbejdet i fagbevægelsen, en proces som indsatsen i den kommende tid skal understøtte og videreudvikle, siger konsulent i Lo, Jette Lykke

Når hun kan - kan jeg også

Af Mette Kindberg
Næstformand i HK/Danmark

Da HK i slutningen af firserne nedsatte sit første ligestillingsudvalg og begyndte at arbejde med konkrete ligestillingsaktiviteter, foregik det ofte i strid modvind. De – hovedsageligt kvinder – der satte ligestilling på dagsordenen, blev oftest mødt med en mur af tavshed eller af mænd, der gik i forsvarsposition.

I dag er debatklimaet anderledes: Mange betragter det som en naturlig del af det faglige arbejde at interessere sig for ligheder og forskelle på mænds og kvinders vilkår. Der er f.eks. ingen, der rynker på næsen, når vi diskuterer forskelle i mænds og kvinders pension. Og det er lige så naturligt for en mandlig som en kvindelig politiker at diskutere barselsfond. Ligestilling er stille og roligt flyttet ind i diskussionen af HK's faglige kerneydelser: løn, pension, barsel, kompetenceudvikling og så videre. Og det er virkelig befriende at opleve, at når ligestilling er lig med kolde kontanter, er det ganske nemt at håndtere ligestillingsdiskussionen.

Tal på køn

Ændringen er bestemt ikke kommet af sig selv, men det er vanskeligt at sætte fingeren på, hvad der konkret har skabt forandringen. Det bedste svar er vedvarende fokus på ligestilling.

En del af det vedvarende fokus er, at vi hvert andet år udarbejder en ligestillingsstatistik. Denne statistik viser fordelingen af mænd og kvinder blandt politikere og ansatte i forbundet, i vores fire sektorer og i alle lokalafdelinger. Fra denne statistik ved vi også, at tingene lige så stille rykker sig i den rigtige retning. F.eks. er kvindeandelen i HK's hovedbestyrelse i dag 53 %, mens den i perioden fra 1998 til 2001 lå på ca. 40 %. Til

gengæld kan vi også ud af ligestillingsstatistikken læse, at det meget nemt kan gå den forkerte vej igen: Da to af HK's sektorer fusionerede i efteråret 2003, faldt den samlede kvindeandel i den nye sektors bestyrelse med 3 % sammenlignet med de to gamle sektorbestyrelser.

Vi er helt opmærksomme på, at statistik ikke i sig selv skaber ligestilling. Statistik er imidlertid brugbart til at fastholde opmærksomheden på, at vi mener det alvorligt, når vi siger, vi arbejder mod ligestilling.

Det gode eksempels magt

Statistikken er et dødt udtryk for, hvor de levende mænd og kvinder befinder sig i HK. Og jeg er overbevist om, at levende, kvindelige rollemødder har en meget stor betydning for medlemmernes oplevelse af magtens fordeling i HK. Derfor er det overordentlig vigtigt, at HK i dag har to kvindelige forbunds næstformænd og en kvindelig sektorformand. Vi bliver hørt og set i et utal af offentlige sammenhænge: På konferencer, i medierne, som oplægsholdere på kurser, i udvalg og bestyrelser. Vi er levende beviser på, at det kan lade sig gøre at gå fra et HK-job i en privat virksomhed, over et tillidshverv til at blive formand eller næstformand i HK.

Vi giver som kvindelige rollemødder mod til, at andre kvinder får lyst til at få indflydelse. Jeg håber, at mange kvinder tænker: "Når hun kan, kan jeg også".

Lysten til indflydelse har vi gennem en årrække understøttet med uddannelse og kurser. LO har gennem de seneste fire år gennemført forskellige kursusforløb for at få flere kvinder i LO's besluttende organer. HK har været flittig leverandør til disse for-

løb, og på nuværende tidspunkt har vi haft i alt 21 kvinder med i forløbene.

HK gennemfører også egne kurser for at klæde kvinder på til at øve indflydelse og tage lederansvar. Vi har således gennem flere år gennemført særlige forhandlingskurser for kvinder og vi gennemfører kurser for kvindelige ledere og for kvinder, der ønsker at snuse til lederopgaven.

Oftentimes giver det magt at demonstrere, at man har forstand på økonomi. Vi har med stor tilfredshed konstateret, at vi sagtens kan få kvinder til at komme på økonomikurser, hvis vi blot sælger kurserne rigtigt. Vi har således konstateret, at vi meget nemt kan tiltrække kvinder til kurser med titlen "Økonomi for ikke-økonomer".

Vi har i dag en betydelig mere ligelig repræsentation i HK end for 15 år siden, og debatklimaet har ændret sig. Det betyder ikke, at indsatsen er lykkedes fuldstændigt: Vi skal fortsat fastholde fokus for at bevare det positive debatklima og sikre en fortsat ligelig repræsentation. Vores næste store udfordring er at sikre, at alle i det daglige arbejde har kønsbrillerne på.



Mette Kindberg,
Næstformand i HK / Danmark

Gentagelse fremmer forståelsen

Et udvalg nedkom i 1998 med 20 konkrete forslag til at forbedre ligestilling i forskningen, men få af de gode idéer er blevet realiseret. Det er en stor fejl ifølge forsker Anja C. Andersen, der her gentager og debatterer rapportens anbefalinger

Af Anja C. Andersen

Nordisk Institut for Teoretisk Fysik
Formand for Netværket for
Kvinder i Fysik

Det har givet en del ballade at kvinder nu for alvor slår igennem i uddannelsessystemet. To tredjedele af gymnasieeleverne er kvinder. På de store universiteter er seks ud af ti studerende kvinder og andelen er stigende. Det er vi nogle, som glæder os over, mens mange andre hilser udviklingen med beklagelse og kritik, fordi de mener, at forskningskvaliteten vil blive forringet.

Det er faktisk underligt, at den ligelige kønsfordeling blandt de nyoptagende universitetsstuderende skaber så meget postyr for intet tyder på, at universitetskulturen bliver mere kvindevenlig af de stadig flere kvinder – kvindeandelen blandt de ansatte forskere har ikke ændret sig nævneværdigt fra 1979 og frem til i dag. Faktisk vil der med den nuværende udvikling gå 258 år, før der bliver lige så mange kvinder som mænd blandt de faste videnskabelige medarbejdere på Københavns Universitet.

At forvente, at kønsfordelingen blandt de studerende burde afspejles blandt andelen af lektorer og professorer på universiteterne, er vel ikke urimeligt? På mit eget fag fysik burde vi f.eks. have 20 % kvindelige ansatte, idet det svarer til andelen af kvind-

elige fysikstuderende. De barske kendsgerninger er dog, at der er 98 % mænd, og med den nuværende tendens bliver det ikke anderledes.

En situation hvor man kun rekrutterer forskere fra en lille del af den pulje af studerende, der er til rådighed, er i længden uholdbar - for hvordan kan man så være sikker på, at man har fået de bedste hoveder til jobbet?

Udvalget for ligestilling i forskning

For at råde bod på dette tab af ressourcer nedsatte forskningsministeren for fem år siden et udvalg med det formål at udarbejde forslag til initiativer, der kan fremme ligestillingen i forskningen. Udgangspunktet for rapporten er, at der findes strukturelle og institutionelle barrierer, der er medvirkende til at fastholde den skæve kønsfordeling i forskning, og at disse barrierer næppe forsvinder af sig selv på kort sigt.

Udvalget kom med ikke mindre end 20 forslag til konkrete ting, man kunne gribe til for at sætte skub i udviklingen.

Desværre opnåede kun ét af forslagene en større interesse - forslaget om at oprette 40 professorater til det

underrepræsenterede køn. Det underrepræsenterede køn vil i denne sammenhæng altid være kvinder, da der ikke findes nogle forskningsområder, hvor der er et flertal af kvindelige professorer. Professoraterne var ikke tænkt som faste stillinger, men forskningsprofessorater af 5 års varighed. Det var derfor med stor undren, at jeg fulgte den i kølvandet ophidsede debat, som mest gik på, at det ville forringe forskningskvaliteten, og at det var diskriminerende overfor de kvinder, der havde tilkæmpet sig en høj forskningsstilling uden nogen form for særbehandling.

Kvindeandelen blandt professorerne ville med de ekstra 40 professorater blot komme op på ca. 7 %, men det ville have fordoblet antallet af kvindelige professorer. Professoraterne skulle slås op inden for områder, hvor der var kvalificerede kvinder. At disse kvinder fandtes, var der imidlertid ikke stor tiltro til hos mange af dem, der blandede sig i debatten.

Brug rapportens forslag

Det er ærgerligt, at rapporten aldrig blev alment kendt og ikke engang benyttet som inspiration inden for forskningsverdenen. Der er mange gode og helt konkrete forslag til,

hvad der kan gøres for at øge andelen af kvinder i forskning.

En af grundtankerne bag rapporten var, at det var nødvendigt med initiativer både oppefra ved at få flere kvindelige fastansatte på universiteterne. Og nedefra ved at forbedre mulighederne for, at de kvindelige studerende kan blive i forskningssystemet.

Et af forslagene gik på, at der skulle foretages en årlig ligestillingsstatus, som fokuserer på områder, hvor der er tilbagegang eller ingen udvikling, samt på fagområder eller institutioner, hvor der har været en positiv udvikling. En vigtig del er at føre kønsopdelt statistik for de videnskabelige stillinger. Det er jo nemt nok at påstå, at problemet er, at kvinder ikke søger de opslåede stillinger, hvis ingen ved, hvor mange der søger, og hvilket køn de har. Desværre er indsamlingen af denne form for statistik ikke særlig højt prioriteret, hvilket giver grobund for en del usaglige udsagn.

Kvalifikationskriterier

I forbindelse med ansættelser blev det forslået at sikre, at stillinger bliver slået bredt op. Der har været eksempler på stillingsopslag, hvor der stod noget i stil med, at "der kræves kendskab til instrument XX, undervisningserfaring i kursus YY og publikationer i feltet Z". Sådanne opslag giver kun en eneste mulig ansøger til stillingen. Statistikken viser, at det i langt overvejende grad er mænd, der har haft gavn af denne form for headhunting. Brede stil-

lingsopslag vil i mange tilfælde kunne resultere i et kvalitetsløft af forskningsstillingerne ved universiteterne, da rekrutteringsgrundlaget til disse stillinger bliver større.

Rapporten foreslog også, at man skulle lægge mere vægt på, at den ansatte forsker kunne undervise og ikke blot forske, når nu stillingerne ofte indebærer, at der skal undervises halvdelen af tiden. Dette vil ikke kun være til gavn for de kvindelige studerende, men så sandelig også for de mandlige. Det kan kun undre, at en sådan afvejning ikke har været standard - i det mindste siden professorvæddet blev afskaffet sidst i treserne.

Store dele af forskningsverdenen er præget af en kultur, der dikterer, at børn er uforenelige med en forskerkarriere. Denne holdning er selvforstærkende, idet børn og familie ofte bliver betragtet som en hæmmende faktor i en forskningskarriere. Det kan være svært at forene forskning på højt plan med de krav, der stilles til en børnefamilie, men mange af disse forhindringer kan ryddes af vejen. Samtidig med at forskning som ethvert andet karrierejob kan være meget tidskrævende, udmærker det sig også ved stor fleksibilitet. Der er ingen tvivl om, at myten om familie som uforenelig med en forskningskarriere gør forskningsverdenen lidet attraktiv for mange unge forskere, og at det kan være medvirkende til den skæve kønsfordeling i forskning.

Det synes dog ikke at være hele forklaringen på de manglende kvinder i

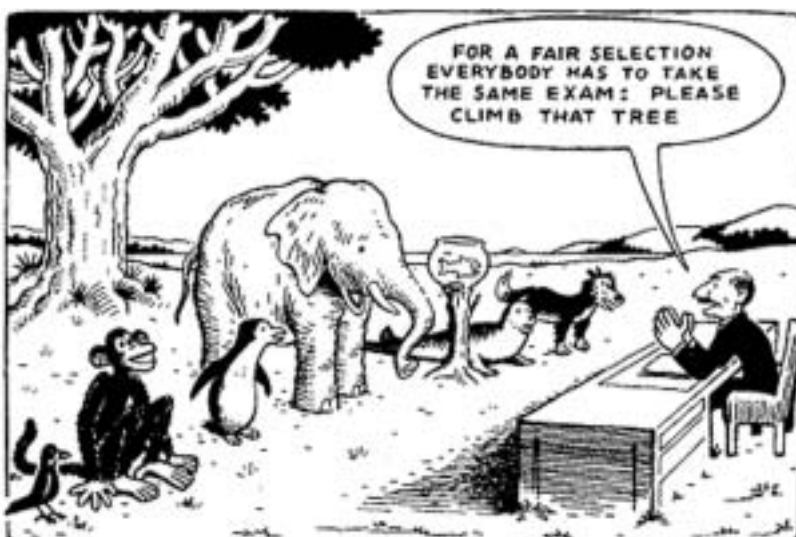
faste stillinger, fordi single-kvinder heller ikke bliver ansat i det omfang, der kunne forventes. Ikke desto mindre er der helt klart behov for nogle strukturelle og økonomiske tiltag - til fordel for begge køn - for at lempe de problemer, der kan være forbundet med at kombinere forskningskarriere og familie. Jeg vil også mene, at det i længden bliver til fordel for forskningen, idet et godt forskningsmiljø kendetegnes ved mangfoldighed.

Forskningskarriere M/K

Karriereforløbet i dansk forskning er sådan, at fastansættelse opnås relativt sent. Først vil man ofte være tilknyttet forskellige institutioner på en kontrakt af typisk en eller to års varighed, og det foregår i den del af livsfasen, hvor der normalt stiftes familie. Man kan derfor nemt stå uden løn og ansættelse under barselsorlov.

I karriereforløbet forventes det også, at man har tilbragt nogle år i udlandet. I denne del af karrieren er der stor konkurrence med en konstant udskillelse, der gør, at den enkelte nemt løber lidt surt i det. Hvis en kvinde vælger at forlade en forskningskarriere på dette tidspunkt bliver hun ofte mødt med stor forståelse fra samfundets side, specielt hvis hun begrundet det med behov for at have mere tid til familien. Vilklårene hvorunder kønnene kan udføre forskning er altså forskellige, og ligestilling kan derfor ikke opnås ved blot at behandle alle lige, som det meget illustrativt fremgår af figuren s.19.

For at kunne forstå forskelle, der er gældende for de to køn, er det nød-



vendigt, at nogle forsker i emnet. Kønsforskning er væsentligt for at kunne gennemføre en målrettet ligestillingsindsats – og for at kunne frigøre begge køn er det nødvendigt at få kortlagt, hvad køn betyder for den måde, vi er på og bliver opfattet på. Hvorfor er det f. eks. sådan at ligestilling er blevet synonymt med kvinder, mens kultur er blevet synonymt med nydanskere?

Ligestilling er politisk

Ligestilling bliver desværre ikke taget særlig alvorligt i disse år. Dette blev tydeligt understreget, da statsministeren kom med et oplæg på en konference om ligestilling. Som research til sit indlæg fortalte statsministeren, at han havde spurgt sin kone og kvinderne i hans forkontor om deres mening, og det blev så grundlaget for hans bidrag til konferencen. At tage udgangspunkt i egne erfaringer kan jo være udmærket, men helt at ignorere den forskning og dokumentation, der findes, når man skal holde et oplæg foran nogle af landets førende kønsforskere, sender et signal om, at emnet ikke er vigtigt.

Ligestillingsministeren har udtalt, at det er kvinderne egen skyld, når de i gennemsnit har omkring 10 % mindre i løn end deres mandlige kollegaer, da de ikke er gode nok til at kræve en

ordentlig løn. Selvfølgelig bør kvinder blive bedre til at kræve deres ret - også under lønforhandlinger - men hvordan bliver vi det? Det vil bl.a. kønsforskning kunne sætte fokus på.

Når ligestilling ikke er politisk prioriteret sendes et signal om at det ikke er vigtigt. Derfor er det ikke sikkert, at universiteterne vil foretage de nødvendige justeringer, der skal til for at opnå flere kvindelige forskere. Er vi virkelig tilfredse med at skulle væbne os med tålmodighed og se frem mod år 2262?



Anja C. Andersen, der forsker ved Nordisk Institut for Teoretisk Fysik, understreger, at ligestilling i forskning ikke kan opnås ved blot at behandle alle lige

Referencer

Netværket for Kvinder i Fysik:
www.kif.nbi.dk

Forskningsministeriets Sider om Ligestilling i Forskning:
www.fsk.dk/cgi-bin/docshow.cgi?the
me_id=56626&doc_id=56647&doc_
type=39&leftmenu=TEMAER

Udvalget for ligestilling anbefaler

- At der udarbejdes en årlig status over ligestilling i forskningsverdenen.
- At institutionerne forpligtes til at arbejde for ligestilling.
- At andelen af kvindelige professorer øges.
- At ligestillingsaspektet inddrages ved alle stillingsbesættelser.
- At der afprøves erfaringer med ansættelse af ligestillingskonsulenter.
- At arbejdsvilkårene for kvindelige forskere forbedres, blandt andet via oprettelse af hjemmearbejdspladser og tilskud til at medbringe ægtefælle og børn ved længere forskningsophold i udlandet.
- At kønsforskning sikres fortsat støtte.

Hele rapporten er tilgængelig på
<http://www.fsk.dk/fsk/publ/1998/lige/>

Underrekruttering af kvinder på danske universiteter

De danske universiteter har en - også på europæisk plan - lav kvindeandel i de faste videnskabelige stillinger. Og antallet af kvinder i videnskabelige jobs er ikke vokset i takt med stigningen i antallet af kvindelige kandidater. Hvis kvaliteten i det danske forskningssystem skal opretholdes, er der ingen vej uden om at rekruttere flere kvinder, understreger statistiker Inge Henningsen

Af Inge Henningsen

Lektor på Institut for Matematisk Statistik på Københavns Universitet

Kvinder udgør i dag knapt 10 % af professorerne og 20 % af lektorerne ved de danske universiteter, og Danmark har en lavere kvindeandel blandt de fastansatte på universiteterne end de lande, vi sædvanligvis sammenligner os med.

Der er i dag en stigende bekymring over den vigende søgning til forskningsstillinger, og skal kvaliteten i det danske forskningssystem oprettholdes, er der ingen vej uden om at rekruttere flere kvinder. EU's forskningskommissær Philippe Busquin har i forordet til ETAN-rapporten (2001) formuleret det således:

"Her ved indgangen til det 21. århundrede kommer naturvidenskab og teknologi til at spille en vigtigere rolle end nogensinde før. Hvis vi skal møde fremtidens udfordringer og muligheder, er det afgørende vigtigt, at Europa udnytter sit samlede forskningspotentiale bedst muligt. Der er imidlertid et nøgleproblem, som bliver ved med at begrænse Europas fremtidige forskningspotentiale: At kvinder er underrepræsenteret indenfor naturvidenskabelig forskning og udviklingsarbejde."

Efterslæb

Den lave kvindeandel i dansk forskning forklares ofte med et efterslæb fra tidligere perioder med få kvinder i det akademiske system. Den konkrete udvikling på universitetsområdet siger imidlertid noget andet. Hanne Nexø Jensen undersøgte i 1997 kvindeandelen i adjunkt-, lektor- og professorstillinger på de fem gamle universiteter og viste, at kvindeandelen gennem perioden 1979-96 ikke havde ændret sig afgørende.

Tablet 1: Kvindeprocent i universitetsstillinger. Danmark 1979-96. De fem gamle universiteter

År	Kvindeprocent		
	Adjunkt	Lektor	Professor
1979	23.2	16.1	3.4
1980	24.5	15.7	3.7
1985	19.8	17.3	3.8
1990	21.9	17.2	4.0
1993	23.2	18.8	5.0
1996	27.1	18.3	6.0

En sammenligning af kvindeandelen blandt de fastansatte videnskabelige medarbejdere (professorer og lektorer) på Københavns Universitet (KU) i 1970 og i 2001 bekræfter billedet af

en stagnerende kvindeandel. Blandt de faste videnskabelige medarbejdere var der i 1970 18.0 % kvinder, mens der i 2001 var 21.5 %. Kvindeandelen var altså kun vokset med 3,5 procentpoint på 31 år.

Man kan selvfølgelig ikke lave prognoser på dette grundlag. Men hvis udviklingen fortsatte i samme tempo, ville det vare 248 år, før der blev lige mange mænd og kvinder blandt de faste videnskabelige medarbejdere på KU.

Mens kvindeandelen blandt de videnskabeligt ansatte næsten ikke har ændret sig, så er kvindeandelen blandt de studerende på KU steget fra 22 % til 57 % i perioden fra 1970 til 2001. Sammenholder man kvindeprocenten blandt kandidater og blandt ansatte ser man således, at KU i 1970 var i stand til at rekruttere kvindelige kandidater til videnskabelige stillinger i samme forhold som mandlige, mens der i 2001 blev rekrutteret mere end to gange så mange mandlige som kvindelige kandidater. Der sker selvfølgelig stadig en underrekruttering af kvinder, men i dag sker det altså i højere grad efter kandidateksamen.

Systemdiskrimination

At kvinder er underrepræsenterede på universiteterne skyldes en lang række faktorer af både kulturel og strukturel art.

I det følgende vil jeg give nogle eksempler på strukturelle faktorer, der medvirker til en underrekruttering af kvinder på forskellige niveauer i det akademiske system:

- **Adgangsbegrænsning rammer kvinder:** Ved indførelsen af adgangsbegrænsningen i 1970'erne var det især kvindefagene, der blev reduceret. De fik derfor meget høje adgangskvotienter. Det gælder stadig for fag som medicin, psykologi og sociologi. Der er derfor flere kvinder end mænd, som bliver afvist fra universitetsstudier.

- **Skævdeling af ph.d.-stipendier:** På naturvidenskab, hvor der er relativt få kvinder, bliver 25 % af kandidaterne optaget på et ph.d.-studium, mens kun 5 % af de humanistiske kandidater bliver ph.d.-studerende

- **Lange og usikre rekrutteringsveje:** Meget få bliver i dag ansat i en ordinær stilling lige efter ph.d.-graden. Der følger typisk endnu en periode med midlertidige ansættelser. Dette forlænger – ofte på ubestemt tid – den periode med kvalificerings- og arbejdspress, som begynder under ph.d.-forløbet. Den lange rekrutteringsperiode har for kvinders vedkommende et negativt samspil med familieliv, specielt børnefødsler, som ikke kan udskydes i det uendelige. Det kan betyde, at nogle kvinder falder ud af rekrutteringsforløbet. Med udviklingen imod en stigende ligestilling i familierne må disse problemer forventes også at ramme flere og flere mænd.

Ikke noget velfungerende system

Der er mange tegn på, at rekrutteringen på de danske universiteter ikke

fungerer optimalt, og det er ikke bare kvinder, der underrekrutteres. Det gælder f.eks. også etniske minoriteter, og der er i øvrigt al mulig grund til at tro, at systemet også er skruet galt sammen, når det drejer sig om at rekruttere (alle) de mest kvalificerede mænd. Krisen i forskerrekruiteringen burde derfor tvinge forskningsverdenen til at gå mere aggressivt til værks, når det gælder om at rekruttere bredere til universitetsstillingerne.

Man har imidlertid i Danmark været meget tilbageholdende med at gøre noget ekstra for at få kvinder ind i videnskabelige stillinger i modsætning til f.eks. Norge og Sverige. Forslag om tiltag for at rekruttere flere kvinder bliver således ofte mødt med bekymring for forskningens kvalitet.

Problemet skal imidlertid vendes om. Med en spidsformulering kan man spørge: "Hvor stort et kvalitetstab vil det danske forskningssystem acceptere for at opretholde den nuværende kønsskævhed blandt forskerne?" Det kan godt være, at man ud fra et spørgsmål om retfærdighed kan acceptere, at udjævningen først sker i det lange løb, men det holder ikke ud fra et spørgsmål om ressourceoptimering. I dag er der kamp om den teknologiske udvikling, og her er det nødvendigt for dansk forskning, at kvinderne kommer med.

Hvad kan der gøres?

Rekruttering af kvinder er i høj grad et ledelsesansvar. Politikere, universiteter og forskningsbureaukrati må sørge for, at forskningssystemet og forskerkarrierer tilrettelægges sådan, at man kan rekruttere de bedst kvalificerede. Holdningen må være, at man ansætter dem, der kan levere den bedste og mest nyttige forskning. I stedet for kun at ansætte de forskere, der lever op til det nuværen-



Ifølge statistikker Inge Henningsen er de danske universiteter for dårlige til at rekruttere kvinder, når andelen af kvinder kun er vokset med 3.5 % fra 1970 til 2001

de forskningssystems stereotyper, og som kan fungere på de ikke altid lige hensigtsmæssige præmisser, der gennem tiden har udviklet sig inden for forskningsverdenen. Man hører f.eks. ofte påstanden om, at kvinder viger tilbage for et kampræget og negativt konkurrencesystem med lange rekrutteringsveje etc., men er det virkelige det mest gavnlige forskningsklima?

Mainstreaming og udviklingskontrakter er ligestillingsredskaber, som ikke bare kan, men som faktisk *skal* bruges. Det bliver universiteternes opgave at anvende værktøjerne målrettet og kreativt, og de bevilgende myndigheder kan hjælpe ved f.eks. at gøre en jævnere kønsfordeling til et succesparameter ved uddeling af bevillinger og stillinger. Udviklingen ser dog beklageligvis ud til også at kunne gå en anden vej. I den offentlige debat gøres kvindernes tilstedeværelse nu til et problem for universiteterne bl.a. af rektor for Danmarks Pædagogiske Universitet.

Mænds sprog og kvinders pludren

Videnskaben og det danske uddannelsessystem er i fare for feminisering. Det har været budskabet i talrige artikler i danske dagblade og medier gennem flere måneder. Sprogforskerne Anna Vibeke Lindø og Aldis Sigurdardottir giver her en kritisk gennemgang af argumentationen bag denne påstand

**Af Anna Vibeke Lindø
og Aldis Sigurdardottir**

Lektorer på Syddansk Universitet

Under overskriften "Kvinder overtager universiteter" (d.27.7.03), satte dagbladet Politiken for snart et halvt år siden gang i en ukonstruktiv debat om det stigende antal kvinder i universitetsverdenen og den tiltagende (postulerede) feminisering af akademia. Politikens artikel blev fulgt op af bl.a. interviews i Deadline med studiecheferne fra et par af landets universiteter. Sidst er der blevet båret ved til bålet i midten af december, hvor Jyllandsposten reserverede forsiden til et både usagligt og diffust angreb på kvinder og 'kvindelighed' i akademia, og gav en påstået feminisering skylden for den akademiske traditions snarlige undergang.

Især har forfatteren og foredragsholderen Bertill Nordahl (BN) og rektoren for Danmarks Pædagogiske Universitet Lars-Henrik Schmidt (LHS) (som også gav udtryk for lignende tanker i et maratoninterview i Politiken d.20.09.03 under overskriften "Om at blive og være ... TIL.

Jungledrengen Lars-Henrik") gjort sig til talsmænd for en række provokerende synspunkter og udokumenterede påstande, som en lang række diskussionsdeltagere i dagspressen da også har udtrykt forargelse over.

Kvindelige værdier som trussel

BNs og LHS's synspunkter går i korthed ud på, at kvinderne og det kvindelige truer ikke alene universitetsverdenen, men hele samfundet, idet de ofte bruger de udefinerede begreber 'feminisering' og 'kvindelige værdier' om en forestillet svækkelse af samfundet – der betragtes som at være til stor skade for de opvoksende drenge.

Politiken bragte et interview med LHS af Elisabeth Astrup d.20.12.03 med titlen "Vi skal tage os i agt for de kvindelige værdier", hvor LHS taler om 'en kvindelig måde at argumentere på', og beklager, at 'alt for mange mænd har kvindelige værdier'. Senere begræder han sågar, at han

selv har for mange af disse.

Men hvad indebærer det at have 'kvindelige værdier'? LHS's definition lyder: 'Det, jeg prøver at sige, er, at der er sket et skift i de værdier, som nyder fremme i vores uddannelsessystem. Og de værdier er det, som man i enhver form for traditionel beskrivelse vil kalde 'kvindelige'.'

Men det er ikke nogen definition. Vi kan nok blive enige om, at der er sket en udvikling i samfundet og i uddannelserne, og som LHS påpeger, er den klassiske skolastiske 'tradition med en fantastisk veludviklet argumentationskultur' nok ikke den fremherskende i uddannelsessystemet i dag, men skyldes det de såkaldte 'kvindelige værdiers' sejr? Næppe.

LHS mener endvidere, at '[d]e mandlige strategier går efter viljen til sejr, mens de kvindelige strategier går på at undgå nederlag'. Hvilke undersøgelser lægges der mon til grund for

disse postulater? Udsagnene illustrerer et sammenbrud i definitionen af de anvendte begreber, idet ændringer i uddannelsessystemet snarere skyldes en kompleks samfundsmæssig udvikling, der ikke kan forklares ud fra biologiske faktorer.

Vi befinder os i et paradigmeskift, hvor det for mange er væsentligt at tage afstand fra 'bløde værdier'. De samfundsidealer, der var herskende for ganske kort tid siden, er på retur, og den nuværende samfundsudvikling peger i retning af strengere disciplin og konkurrence inden for alle områder, en tilbagevenden til en mere autoritær samfundsstruktur.

Thomas Hylland Eriksen påpeger i sin artikel "The Sexual Life of Nations", at de skandinaviske lande ofte er blevet karakteriseret som 'feminiserede i deres officielle vægtning af samarbejde frem for konkurrence ...' (vores oversættelse). Men eftersom samfundsudviklingen netop nu går i retning af øget disciplin og konkurrence, bliver 'de bløde værdier'/'de kvindelige værdier' ubrugelige, og der er dermed åbnet for et angreb på disse værdier og den del af befolkningen, som man anser for at repræsentere dem. Med demokratiet fik kvinder efterhånden adgang til det offentlige liv, men demokratiet blev ikke skabt af kvinder.

'Hate Speech' eller adresseløse angreb

Udhængningen af bestemte befolkningsgrupper eller enkeltpersoner tjener som bekendt altid et politisk formål for magten, og vi ved af histo-



Aldis Sigurdardottir (til venstre) og Anna Vibeke Lindø (til højre) diskuterer og afviser den påståede feminisering af forskningsverdenen, som de karakteriserer som generaliserende 'hate speech'

risk erfaring, at når sådanne polariseringer får lov at stå uimodsagt, bliver det hurtigt legitimt at bidrage til dem, og forekomsten af overgreb øges. Men det er måske også dybest set det, der er hensigten?

Iflg. Judith Butler er den måde, vi sprogligt bliver tiltalt og omtalt, meget mere end blot en reference eller henvendelse – den er afgørende for eksistensen. Det betyder, at enhver sproglig krænkelse er en form for afvisning af den Andens eksistens og berettigelse, som i sin yderste konsekvens medfører et tab af kontekst. Sådan skriver Butler i sin banebrydende bog *Excitable speech* om det fænomen, hun kalder 'hate speech'. Hun konkluderer, at ethvert konteksttab samtidig betyder, at man mister orienteringen, fordi det, der kendetegner den krænkende sproghandling, er, at den er uventet, og at adressaten dermed momentant bliver forsvarsløs.

Måske er det også det, som er på spil i hele denne debat: angrebene er på én gang ikke til at tage fejl af og alligevel så adresseløse, at man, som Drude Dahlerup skriver i et indlæg i Jyllandsposten d. 20.12.03 'ikke tror sine egne øjne'. Sigtet er at sætte nogen på plads, men pointen er, at denne plads ikke findes. Vi – adressaterne – positioneres altså i en ikke-menneskeværdig situation gennem sproget.

Kvinden som erobrer

En af de hyppigst anvendte metaforer, der er blevet brugt i forbindelse med omtalen af de ændringer, der i disse år finder sted i kønsfordelingen på de højere læreanstalter, er verberne 'overtage' og 'erobre'. 'Kvinderne erobrer universiteterne' er en overskrift, der har været anvendt i medierne flere gange i det forløbne år.

Denne påstand strider mod det faktum, at 90 % af professorerne fortsat

er mænd – de fleste rektorer og dekaner ligeså. Som Drude Dahlerup anfører i sit indlæg i Jyllandsposten, er 60 % kvinder på medicinstudiet ikke et udtryk for kvindedominans. Men ved at bruge erobringmetaforen og en krigsmetafor, som indlejrer overherredømmets indtrængen og en tilsvarende overgivelse på nethinden og i bevidstheden, så er krigen indvarslet: Erobring forbindes jo med en (imperialistisk) kampsituation, der ligger langt fra dialogens gensidighed og respekt.

I JPs forsideartikel, der netop bærer den krigeriske overskrift: "Kvinder erobrer universiteterne", refereres Bertill Nordahl (BN) for andetsteds at have udtalt, at flere kvinder på universiteterne kan komme til at betyde, at '[...] den pludre-snakkende faglighed kan blive fremhævet på bekostning af den konkrete, faktuelle viden'.

Rektoren LHS er tilsavrende af den opfattelse, at 'kvinder kan snakke sig væk fra fakta' og i øvrigt er overbevist om, at det klassiske universitetets tradition ruineres, når kvinderne – eller 'kvindeligheden' - får andel i den. Dette forfald skyldes iflg. LHS bl.a., at vi i en sådan situation kan komme til at diskutere ud fra 'det mest charmerende argument'. Når en gruppe på denne måde tillægges bestemte (negative) egenskaber, nærmer vi os det begreb, der i den internationale forskerverden kaldes racificering (jf. Drude Dahlerup op. cit.), og det er en alvorlig sag, ikke mindst når man besidder en ledende stilling, der indebærer, at mange

kvindelige studerende står i et afhængighedsforhold til en.

Er en meter altid en meter?

De forandringer, LHS og BN mener at kunne spore i forhold til vidensbegreber og argumentationsformer, har en ganske anderledes årsag end kvinder og kvindelighed. Det leverer LHS selv beviset for i det allerede udødeliggjorte (i øvrigt fiktive og derfor ganske usaglige) eksempel på kvinders postulerede hang til at diskutere fakta, der går ud på, at kvinder kan finde på at diskutere, hvor lang en meter er.

Vi – og flere af vores mandlige kolleger – er enige om, at dette spørgsmål både kan og bør diskuteres, hvis ikke vi skal komme til at underlægge os den tendens til teknokratisering af viden, som hyldes i dagens Danmark. Denne tendens og mange andre aktuelle spørgsmål om tænkningens vilkår rejser idehistorikeren Dorthe Jørgensen i kronikken "Åndelig provinsialisme" (Politiken d.14.07.02), og i bogen *Viden og visdom*, hvor hun tager udgangspunkt i Platons filosofi.

Platon anså det for vigtigt at nå fra doxa/mening til episteme/viden og helst til sophia/visdom som det plan, hvor viden sættes i perspektiv – altså der, hvor man bl.a. diskuterer, hvor lang en meter er. En af Jørgensens pointer er, at sophia/visdom i dag er på vej ud af tænkningen herhjemme, og for den sags skyld også episteme/viden, så vi står tilbage med doxa/mening som alle tings diskussionsgrundlag. Dermed bliver vores højtbesungne videnssamfund farligt

– fordi viden ikke selv kan forudse sine egne konsekvenser. Det er det, vi behøver visdommen til. Visdom skal her forstås som det utopiske moment i tænkningen, der gør, at den er åben og som sådan viser ud over sig selv.

Det er dette moment, vi efterlyser hos dem, der har lagt stemme til de fjendtlige udsagn i den aktuelle debat og dermed har ydet deres bidrag til at fremme doxa/mening som et legitimt og gangbart diskussionsgrundlag. Ligesom vi efterlyser vilje til dialog og vilje til at sætte sig ud over den herskende tendens til generaliserende 'hate speech'.

Kilder:

Butler, Judith (1997):
Excitable speech. A Politics of the Performative.
Routledge.

Eriksen, Thomas Hylland (2002):
"The Sexual Life of Nations".
In: Kvinder & kønsforskning nr. 2.
Odense Universitetsforlag.

Jørgensen, Dorthe (2002):
Viden og visdom.
Det lille forlag. Redaktion filosofi

Svar udbedes

Af Mette Verner
Handelshøjskolen i Århus

Det officielle mål er at opnå ligestilling på det akademiske arbejdsmarked. Alligevel er ca. 22 % af de 6000 akademiske stillinger og 8 % af de højeste stillinger, professoraterne, besat med kvinder. Og tallene er kun svagt stigende, selvom antallet af kvindelige studerende er øget jævnt de sidste 30 år. Men hvorfor går det så trægt? Det skal et nyt forskningsprojekt på Handelshøjskolen i Århus prøve at belyse.

Både forskningsrådene og forskningsministeriet har lavet forskellige tiltag, der skal øge kvindeandelen på universiteterne, men foreløbig uden den store effekt. På arbejdsmarkedet arbejder man med teorien om glasloftet. Den siger, at kvinder har mindre sandsynlighed for at blive forfremmet til ledende stillinger end mænd til trods for, at kvinderne sidder i stillinger, der potentielt giver dem samme muligheder som mænd. Det er sandsynligt, at det er samme mekanisme, der gør sig gældende på det akademiske arbejdsmarked.

Der kan være flere forskellige årsager til at mænd oftere ansættes og forfremmes end kvinder. En årsag kan være, at dem der evaluerer og forfremmer jobansøgere (det er oftest mænd i højere stillinger) foretrækker at ansætte og arbejde sammen med mænd. Derfor vil manden være det foretrukne valg, når en mandlig og en kvindelig ansøger på papiret er lige kvalificerede til en stilling.

En anden grund til at mænd foretrækkes kan være usikkerhed om, hvorvidt kvinder er lige så produktive og karriereorienterede som mænd. Hvis

arbejdsgivere i den akademiske verden ikke er velinformerede om de ændrede familiemønstre og kvinders karriereplanlægning, vil denne usikkerhed falde ud som en ulempe for kvinderne ved besættelsen af stillinger, fordi kvinder (muligvis fejlagtigt) forventes at prioritere børn og familieliv højere end karrieren. En tredje mulig grund kan være den uformelle del af rekrutteringen. Hvis fastansatte i højere grad er mænd og i højere grad opfordrer andre mænd til at søge opslåede stillinger, vil dette forklare, hvorfor så relativt få kvinder søger de opslåede stillinger. Dette understøttes af forskningen, der viser at normer og traditioner i det akademiske miljø i høj grad er relateret til maskuline karakteristika, og derfor er det endnu sværere for kvinder at trænge igennem barriererne.

Formål med ny undersøgelse

De findes kun få danske studier af problematikken. Disse konkluderer, at der er utrolig få ledige stillinger på højeste niveau, hvilket gør det svært for kvinder at komme ind på det akademiske arbejdsmarked. Desuden er der få kvindelige ansøgere til de stillinger, der så rent faktisk slås op. En anden konklusion er, at interessen for at ændre på den kønsmæssige ubalance tilsyneladende er størst udenfor den akademiske verden, og at det altså ikke er tilstrækkeligt til at ændre på tingene indenfor på universiteterne.

I nogle få lande er der lavet økonomiske studier af det akademiske arbejdsmarked. Analyserne viser, at kvinder i det akademiske miljø generelt er dårligere aflønnet end mænd,

og at der foregår systematisk diskrimination i forfremmelsesprocesserne. Således viser et nyt studie fra USA, at når man sammenligner en mand og en kvinde med samme karakteristika (dvs. samme stilling, samme videnskabelige produktion, samme erfaring osv.) så får kvinden gennemsnitligt 5 % lavere løn og har 18 % lavere sandsynlighed forfremmelse end manden. Andre studier viser, at kvinderne sakker voldsomt bagud i forhold til mændene, når de får børn og holder orlov, som i høj grad svækker deres forfremmelsesmuligheder.

Lignende økonomiske analyser har hidtil ikke været foretaget for det akademiske arbejdsmarked i Danmark. Det ny projekt har som et af sine hovedformål at få indsamlet anvendelige data på området, og så vil der kunne foretages analyser, der er sammenlignelige med f.eks. amerikanske og engelske. Fokus for undersøgelsen vil være, hvorvidt forskelle i familiemønstre mellem kvindelige og mandlige ansatte har betydning. Kan forskellene i karrieremulighederne forklares af, hvor mange børn man har, hvem der har taget barselsorloven, hvilken uddannelse og karriere eventuelle ægtefæller har osv.

Resultaterne vil vise, om de lave kvindeandele på universiteterne er sagligt begrundet i forskellige kvalifikationer hos kvinder og mænd, om det er familiemønstre, der forklarer kønsforskellene, eller om der rent faktisk er tale om en forskelsbehandling af kvinder, der ikke er fagligt eller sagligt begrundet.

Et europæisk perspektiv på kvinder og forskning

Der er for få kvinder indenfor forskning. Det er situationen i hele Europa, selvom den også varierer meget. Derfor arbejder Europa-Kommissionen på at fremme forskning af, for og om kvinder

Af Lone Dybkjær

Medlem af Europa-Parlamentet
for Det Radikale Venstre

Den lave kvindeandel i forskning forvrænger forholdet mellem videnskaben og samfundet – og er spild af menneskelige ressourcer. Kommis-særen på området, Philippe Busquin var forbløffende klar i mælet, da han i en ambitiøs rapport, "Busquin-rapporten" fra 2000 der lancerer idéen om Det Europæiske Forskningsområde, gjorde helt klart, at manglen på kvinder i forskning er et tab for kvinder selv, for forskningen og for samfundet som helhed. Målet er derfor at få flere kvinder ind øverst på den videnskabelige karrierestige. Det skal de for det første af rent principielle grunde, men også fordi valget af forskningsemner måske vil blive bredere, ligesom mere forskning om netop kønnet, herunder bl.a. "forskning om forskningen", altså forskning om manglen på kvinder i forskning, er absolut nødvendigt for at komme videre.

De første initiativer på EU-plan blev taget i 1998 med konferencen "Kvinder og Videnskab". Den blev i 1999 fulgt op med en resolution i Rådet med samme navn, og en handlingsplan for at få flere kvinder i forskning blev fremlagt, ligesom en såkaldt "kvinde og forskningssektor" blev oprettet i Europa-Kommissionens Generaldirektorat for forskning. Den omfattende og banebrydende rapport 'Videnskabspolitikker i EU: fremme af dygtighed gennem mainstreaming af ligestilling' blev samme år udarbejdet af det Europæiske Teknologi Vurderings Netværk (ETAN) på bestilling af Europa-Kommissionen.

Kvindelige forskere i Europa

ETAN-rapporten beskriver den aktuelle situation for kvindelige forskere på universiteter, forskningsinstitutioner og akademier og nævner manglen på oplysninger om kvindelige forskere i erhvervslivet. For hvert skridt på den akademiske stige falder antallet af kvinder konstant og forskningsverdenen går følgelig glip af mange højtuddannede kvinder. Denne trend illustreres i rapporten ved et billede af en utæt rørledning. Under 10 % af topstillingerne inden for videnskaben er besat af kvinder, til trods for at kvinder i Europa i dag udgør 52 % af kandidaterne under 35 år med en universitetseksamen!

Rapporten påpeger ikke blot problemerne, men kommer med konkrete løsningsforslag. Den understreger bl.a. behovet for at udvikle "bedste praksis" politikker, for at etablere overvågningssystemer og skaffe ekspertise på ligestillingsområdet. Nogle af rapportens mere radikale forslag er at øremærke stillinger til kvindelige forskere - noget der for nylig har været diskuteret, men afvist i Danmark - men også at tilbagetrække EU-støtte til organisationer eller individer, der ikke indtænker et kønsperspektiv i deres forskningsprojekter. Ligesom Europa-Kommissionen f.eks. skal begrunde, hvordan forslag til ny lovgivning opfylder nærhedsprincippet, så skal ansøgere til EU's forskningsmidler begrunde, hvordan deres projekter vil få indflydelse på og/eller inddrager hhv. kvinder og mænd.

For at arbejde videre med dette har

Europa-Kommissionen for det første nedsat en ekspertgruppe af forskere og embedsfolk fra medlemslandene. Den såkaldte Helsinki-gruppe, skal udveksle erfaringer og være med til at udarbejde sammenlignelige statistikker. For det andet er der blevet opbygget et overvågningssystem, der skal udarbejde en sammenhængende fremgangsmåde for at fremme kvinders deltagelse i forskning, som finansieres af EU. Som en del af arbejdet satte Europa-Kommissionen også det mål, at der i paneler, rådgivende udvalg og lignende indenfor teknologi og forskning skal være mindst 40 % kvinder. Det skal være med til at sikre, at forskningen tager hensyn til hele samfundets behov. Da medlemmerne af de forskellige organer ofte bliver indstillet af medlemslandene, bliver de derfor bedt om at foreslå kandidater af begge køn. Andelen af kvinder i for eksempel ekspertgrupper er da også stigende og var i 2000 oppe på omkring 30 %.

Til sammenligning er andelen af kvindelige forskere i Danmark steget fra 18 til 22 % fra 1970 til i dag! Det er en skandale, som få desværre ser ud til at tillægge nævneværdig betydning. I Finland og Sverige er andelen af kvinder i forskerstillinger på henholdsvis 36 og 33 % - mens gennemsnittet i EU er 26 %. I Portugal er der lige så mange kvinder som mænd på alle forskningsområder undtagen indenfor ingeniør- og teknologifagene. Nogle gange skal man inspireres andre steder fra, end man måske lige umiddelbart tror.

EU's tiltag fra 2002

Med EU's 6. rammeprogram for forskning og teknologisk udvikling, der løber fra 2002-2006, blev Helsinki-ekspertgruppen styrket ved at inddrage den private sektor, regionale og lokale aktører og et omfattende netværk af kvindelige forskere. Ekspertgruppens arbejde blev også integreret i EU's uddannelsesprogram Socrates.

Desuden blev overvågningssystemet omkring kvinder og forskning udbygget med tre konkrete områder: 1. karrierer og mobilitet, hvor der tages skridt til at fremme kvinders deltagelse, 2. fremme af videnskabelig dygtighed og information af offentligheden, hvor man søger at nedbryde kønsklichéer og fremhæve kvinders bidrag til videnskabelig dygtighed, 3. videnskaben skal gøres mere attraktiv for de unge, og undervisning i videnskabsfag på højere læreanstalter skal gøres mere attraktivt for kvinder, ligesom det skal undersøges, hvilke faktorer der afholder piger fra en videnskabelig karriere.

Endelig blev der tilføjet et tredje initiativ udover Helsinki-ekspertgruppen og overvågningssystemet, nemlig målet om at opnå en bedre forståelse for emnet køn og videnskab generelt. Dette skal ske og sker ved bl.a. at iværksætte forskning til støtte for ekspertgruppen og overvågningssystemet. Dvs. udarbejdelse af statistikker, indikatorer, benchmarking-metoder og en bedre forståelse af, hvordan man gennemfører køns- og ligestillingsmæssig mainstreaming i forskningsinstitutioner osv.

Der bliver også arbejdet på overordnet at forbedre kønsbalancen i og omkring Europa-Kommissionen. Det skal blandt andet ske ved at gøre det nemmere at forene arbejds- og privatliv, ved at gennemføre lederkurser

for kvinder og ved på anden vis at skærpe opmærksomheden om køns-spørgsmål. Der er oprettet et særligt kontor, der har til opgave at fremme ligestillingen i rekruttering og fremmelse internt i Europa-Kommissionen. Resultaterne af dette arbejde er positive, men det går alt sammen langsomt.

Der skal altid kæmpes

Kvindestudier og ligestillingsforkæmpere står måske i nogen grad overfor et dilemma og nogle myter, der skal gøres op med, når det gælder EU og forskning.

På den ene side er man fra nogle hold bange for en "EU-isering" af nationale forskningspolitikker. EU har alle de flotte målsætninger fra Lissabonstrategien om, at EU skal være den mest konkurrencedygtige og dynamiske vidensbaserede økonomi i verden. Er al den fokus på økonomisk vækst og konkurrence ikke for dominerende i forhold til den sociale udelukkelse, manglende ligestilling osv.?

På den anden side står man med nogle europæiske institutioner, der faktisk tilbyder sig på forskningsområdet. Som sætter nye mål også for ligestilling og søger at finde midlerne til at nå dem - og som i højere og højere grad synes at nå målene, særligt sammenlignet med flere af nationalstaterne.

Jeg synes, at der er for lidt fokus på sammenhængen mellem det økonomiske og det sociale i EU, og jeg synes også, at ligestilling burde stå højere på dagsordenen, men EU er ikke en person, vi kan skælde ud. EU er et produkt og afhængig af nationalstaterne og den politiske vilje, de kan mønstre. Der vil også altid være træghed i administrative systemer - om det så er staten eller på europæisk plan. Der skal altid kæmpes!

Men generelt er jeg lidt imponeret af, hvad EU har opnået i forhold til kvinder og forskning i betragtning af, hvor kort tid der har været arbejdet med det på EU-plan. Nogle har kæmpet hårdt nok, er blevet hørt og inddraget i processen.

Europa-Kommissionen fremhæver i sine rapporter selvfølgelig de positive resultater, der er opnået, men bemærker også konstant, at der generelt er problemer med at behandle køns- og ligestillings-spørgsmål indenfor forskning og videnskab. Det sker alt for tit, at ligestilling fremprovokerer følelsesmæssige - og, tør man sige USAGLIGE - reaktioner, frem for at blive behandlet som et objektive spørgsmål. Dette synes jeg er særligt interessant i en dansk kontekst, hvor en rektor for Danmarks Pædagogiske Universitet tillader sig at frygte for sagligheden og det mandlige, når nu der kommer flere kvinder ind på universiteterne. Har man nogensinde hørt mage til følelsesladet og usagligt argument?

Der skal altså også kæmpes i Danmark. For at få sat fokus på den manglende forskning af, om og for kvinder, for at blive hørt overhovedet, for at debatniveauet bliver sagligt og for retfærdighed og ligestilling generelt. EU er ikke den eneste løsning på problemerne, men der er hjælp at hente på EU-niveau, viden der er opsamlet om problemerne, midler der kan søges til at løse nogle af dem. Det skal vi benytte os af, og så skal vi kæmpe videre.



Lone Dybkjær,
Medlem af Europa-
Parlamentet for Det
Radikale Venstre

På vej mod et kønsbalanceret universitet

Ligestilling i forskning er sat på dagsordenen på Oslo Universitet, hvor en arbejdsgruppe har fremsat et forslag om, hvordan universitetet kan skabe kønsbalance. Harriet Bjerrum Nielsen, Professor på Oslo Universitet, skriver her om de ambitiøse planer

Af Harriet Bjerrum Nielsen

Professor ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning, Universitetet i Oslo

I slutningen af januar (efter dette blad er gået i trykken, red.) tager universitetsstyret, dvs. bestyrelsen, på Oslo Universitet stilling til et forslag om en ligestillingssatsning. Forslaget har som erklæret mål, at universitetet skal kunne fejre sin 200-års fødselsdag i 2011 som verdens første kønsbalancerede universitet.

Kønsbalance defineres i denne sammenhæng som:

- At universitetet bevidst fremmer en organisationskultur og et arbejdsmiljø, der virker inkluderende og retfærdigt for begge køn.
- At undervisning, fagstrategi og økonomiske belønningssystemer udformes således, at det giver kvalificerede kandidater af begge køn lige store muligheder for at udfolde sit talent.
- At der føres en aktiv rekrutteringspolitik, som udjævner skæv kønsselektion og indirekte diskriminering.
- At fordelingen af kvinder og mænd i forsknings- og undervisningsstillinger afspejler kønsfordelingen i rekrutteringsgrundlaget for de forskellige stillingsniveauer i fagene¹.

Hvordan nå kønsbalance?

For at realisere kønsbalancen foreslås en femårig satsning, hvor virkemidler på mange niveauer skal tages

i brug:

- Der skal opstilles måltal på alle stillingskategorier i alle fag.
- Der skal indføres systematiske belønningssystemer, som vil gøre det økonomisk fordelagtigt for institutterne at ansætte kvinder i faste videnskabelige stillinger, dvs. give dem et incitament til at holde øje med og tiltrække sig kvalificerede kvinder.
- Der skal ske en gennemgang af alle administrative rutiner og regler - ikke mindst knyttet til stillingsopslag og ansættelser. F.eks. foreslås det, at personer med ligestillingskompetence deltager i ansættelsesinterviews i forbindelse med lederstillinger på alle niveauer.
- Der skal indføres en mentorordning.
- Der skal afsættes midler til at stimulere tiltag i lokale fagmiljøer, der kan fremme ligestilling og kønsbalance.
- Der skal oprettes en årlig ligestillingspris til et miljø, som har gjort en særlig indsats.

Tankegangen er, at eftersom kønsstrukturer skabes og opretholdes i et komplekst samspil mellem strukturelle, kulturelle og personlige forhold, så er det nødvendigt at arbejde på alle disse niveauer samtidigt. Det er også vigtigt at øge forståelsen af indirekte diskriminering i organisa-

tionen. Myterne om at tingene nok går af sig selv, og at problemet ligger hos kvinderne og ikke i organisationen trives også i Norge.

Forslaget om et kønsbalanceret universitet har haft god nytte af det danske forskningsprojekt 'Kønsbarrierer i forskning og højere uddannelse' og brugt resultaterne derfra til at argumentere for, at det både er et demokratisk problem og et kvalitetsproblem, når universitetet ikke fremstår som en ligeså attraktiv arbejdsplads for kvinder som for mænd.

Forhistorien:

forbud mod øremærkede stillinger

Den nye satsning på et kønsbalanceret universitet har en forhistorie, nemlig EFTA-domstolens kendelse i januar 2003. Den sagde, at Norges brug af øremærkede videnskabelige stillinger til kvinder var ulovlig. Opslag af øremærkede stillinger blev i Norge taget i brug efter der blev åbnet op for dette i universitetsloven af 1997. Frem til dommen i 2003 blev der på de fire norske universiteter tilsammen besat ca. 30 øremærkede professorater og ca. 80 øremærkede postdoc-stillinger (tidsbegrænsede stillinger efter ph.d.).

I foråret 2000 blev der sat en aktion i gang på det humanistiske fakultet på Universitetet i Oslo, hvor en stor del af det videnskabelige personale skrev under på et opråb mod øremærkning. Det var i denne forbindelse, at en ung mandlig stipendiat indbragte sagen for EFTA-domstolen - for øvrigt med den pudsige begrundelse, at øremærkning ikke var radikalt nok: Universitetet burde sigte mod at fjerne alle typer af diskriminering i alle ansættelsesprocesser, og derfor var det ulogisk at tage særligt hensyn til kvinder.

Men oprøret spredte sig ikke til de andre fakulteter, og der var stort set kun beklagelser at høre fra alle kanter, da dommen faldt. Ministeriet skrev brev til universiteterne og pålagde dem at fortsætte med at bruge og videreudvikle andre virkemidler for at øge kvindeandelen i videnskabelige stillinger og i lederstillinger. Dette førte bl.a. til, at universitetsrektor nedsatte den gruppe, som har udarbejdet forslaget om et kønsbalanceret universitet.

Mens retssagen foregik, iværksatte Norges forskningsråd en udredning om kvinder i forskning med henblik på at udvikle nye virkemidler i ligestillingsarbejdet². Ministeriet afsatte herefter 1,5 mil kr. i 2003 og 3 mil. kr. i 2004 som institutionerne kunne og stadig kan søge om til at støtte egne integreringstiltag. På den måde kan man sige, at EFTA-dommen paradoksalt nok kan få den konsekvens, at ligestillingsarbejdet på norske universiteter radikaliseres.

Et varmere ligestillingspolitisk klima

Som enhver dansk læser vil forstå af denne historie, er klimaet for ligestillingspolitik væsentlig varmere i Norge end i Danmark. Det skyldes nok, at ligestillingsprocessen på mange måder har haft et komprime-

ret forløb i Norge og dermed også en meget større politisk bevågenhed.

Frem til omkring 1980 var Norge præget af en langt mere traditionel familiestruktur end de øvrige nordiske lande, og landet havde en markant lavere frekvens af erhvervsaktive mødre og tilsvarende lavere institutionsdækning. I løbet af 20 år har de norske kvinder indhentet sine nordiske søstre med hensyn til erhvervsarbejde og er blevet ledende, når det gælder kvinder i politik. Vuggestue- og børnehavedækningen er dog stadig et smertensbarn: I Norge er dækningen på 28 % for 1-årige børn og 48 % for toårige (de tilsvarende procenter for Danmark er henholdsvis 73 % og 84 %)³.

Den komprimerede ligestillingsproces ses også på universiteterne, hvor udgangspunktet i 1970 var betydeligt dårligere end i Danmark. De norske kvindeforskere fulgte imidlertid i 1970'erne og 1980'erne (ligesom de kvindelige politikere i øvrigt) en mere pragmatisk institutionaliseringsstrategi, end det der var tilfældet i Danmark. Dette bragte gradvis flere kvinder ind i faste stillinger, og det har givetvis også medvirket til at styrke ligestilling som et politisk legitimt projekt i academia. Dertil kommer andre kulturelle forskelle, som at man i Norge i højere grad godtager politiske bestemmelser på en del områder som i Danmark opfattes som tilhørende folks privatliv⁴.

Den norske stat har bestemt, at ligestilling er en vigtig politisk sag, og det forholder universiteterne sig altså rimelig loyalt til. Det ville være nærmest utænkeligt, at nogen officielt gav udtryk for, at køn og ligestilling var en uvæsentlig problemstilling i academia.

Hvis en norsk universitetsrektor



Den norske stat har bestemt, at ligestilling er en vigtig politisk sag, og det forholder universiteterne sig rimelig loyalt til. Det er nærmest utænkeligt, at nogen officielt gav udtryk for, at køn og ligestilling i forskning er en uvæsentlig problemstilling, skriver Harriet Bjerrum Nielsen, der er professor på Oslo Universitetet

havde kommet med udtalelser, som dem jeg har set rektor på Danmarks Pædagogiske Universitet, Lars-Henrik Schmidt, citeret for (Jyllandsposten 16.12.2003), havde han antageligvis måtte gå af som følge af protester både udenfor og indenfor universitetssamfundet. Et sexistisk udsagn, som at "kvinder sænker fagligheden på universiteter", rangerer i Norge på linje med et racistisk udsagn om, at "negere sænker fagligheden på universiteter". Og man kan ikke have pædagogiske og akademiske ledere som eksponerer den slags holdninger.

Samtidig er det klart, at der også findes modstand i systemet. Hege Skjeie, medlem af gruppen bag den netop afsluttede norske magt- og demokratiudredning, har træffende karakteriseret den norske ligestillingssituation som 'en sump af velvilje'⁵. Trods alle verbale forsikringer går tingene nemlig også langsomt i Norge. Tallene for universiteterne er noget bedre i Norge end i Danmark, men ikke meget⁶. Alligevel gør det

politiske klima nok, at det er lettere at vinde gehør for en rationel argumentation for ligestilling - også blandt dem, der tror på, at det nok går af sig selv, eller dem som mener, at kvinder bare er mindre interesserede i at være forskere.

Retfærdighed og kvalitet som argumenter

Gruppen bag forslaget om et kønsbalanceret universitet har valgt at tage velviljen snarere end mistanken på ordet. Udgangspunktet for forslaget er derfor, at alle på Universitetet i Oslo siger, de ønsker kønsbalancerede forskningsmiljøer. Forslaget lægger sig også på en linje, hvor meritokratiet⁷ tages for pålydende, fordi problemet er, at det ikke lever op til egne normer. Retfærdighed er det bærende argument i forslaget: Det vil være diskriminerende at stille specielle krav til kvinder om nytte og mangfoldighed. Kvinder skal ansættes, på linje med mænd, fordi de er fagligt kompetente og fordi diskrimineringsprocesser ikke hører hjemme på et universitet:

"Ligestilling skal ikke gå på bekostning av faglig kvalitet. Verken kvinner eller menn skal tilsettes på grunnlag av kjønn. Mye tyder imidlertid på at mange begreper om faglig kvalitet er utformet slik at de bedre fanger opp og ivaretar dyktige menn enn dyktige kvinner. At det ikke alltid skilles tilstrekkelig mellom hva som er faglig kompetanse og hva som er personlig selvsikkerhet, konkurranseorientering og selvfremføring. Kvalitetsmål og kompetansebegreper må være reflekterte og allsidige nok til å fange opp ulike typer av verdifull forskning. Dette er ting universitetet og fagmiljøene selv kan gjøre noe med, men det forutsetter at man er villige til å stille noen kritiske spørsmål også til seg selv og eget fagmiljø" (Høringsnotatet s.6)

Denne argumentationslinje viste sig at have overraskende god gennemslagskraft i høringsrunden på fakulteterne. De fleste fakulteter var yderst positive over for forslaget, og mange kom med yderligere idéer til, hvad der kunne gøres.

Nu mangler vi så at se, om universitetsstyret faktisk vedtager et så vidtgående forslag som det, der ligger på bordet. Da forslaget var oppe første gang i december 2003 havde universitetsdirektøren dæmpet det en del. Universitetsstyret sendte imidlertid sagen tilbage til administrationen med den klare besked, at man ønskede fremlagt et forslag til en konkret og integreret handlingsplan, hvor universitetet klart markerer et stærkt engagement i ligestilling og med angivelse af målsætninger, virkemidler og ressourcer.

Interessant nok var det ikke mindst de eksterne bestyrelsesmedlemmer som talte med store bogstaver i denne sag. Det blev påpeget, at ligestilling handler om menneskerettigheder og dermed er et af de mest centrale anliggender for et universitetsstyre i dagens samfund. Det hjælper selvfølgelig også på sagen at 6 af 11 medlemmer i universitetsstyret er kvinder. Ikke at holdningerne slavisk følger køn, men styrken i engagementet gør det nok.

Noter:

¹ Fra høringsnotatet *Et kønnsbalansert universitet – forslag til et femårig modellprosjekt ved UiO*. Universitetet i Oslo, Rektors kontor, 30.9.2003.

² *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering*, Norges forskningsråd 2002

³ Anne Lise Ellingsæter og Lars Gulbrandsen: *Barnehager – fra selektivt til universelt velferdsgode*, NOVA-rapport 24, ISF og NOVA 2003.

⁴ For en uddybning af denne forskel i norsk og dansk kultur, se min artikel 'Mellem puritanske nordmænd og usexe-

de danskere", Forum – tidsskrift for køn og kultur 4/1995.

⁵ På norsk: 'En myr av velvilje'. Karakteristikken bruges også i Hege Skjeie og Mari Teigens bog fra den norske magt- og demokratiudredning: *Menn imellom.Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2003.

⁶ I Norge udgjorde kvinder i 2001 60 % af de studerende, 45 % af stipendiaterne, 25 % af de fastansatte i videnskabelige stillinger og 14 % af professorene. (Kilde: NIFUs forskerpersonalestatistikk). Der har været en meget stærkere vækst i kvindeandelen i faste stillinger i Norge end i Danmark de sidste 20 år, hvilket der kan være mange – og samvirkende – forklaringer på.

⁷ Meritokrati: klasse af personer der gennem intelligens og uddannelse har gjort sig fortjent til ledende stillinger.

Udover at være professor ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo, er Harriet Bjerrum Nielsen også videnskabelig repræsentant i universitetsstyret og medlem af arbeidsgruppen bag forslaget Et kønnsbalansert universitet

Sluk lyset efter dig

Af Margrethe Bogner
Medlem af Århus Byråd

"Husk at slukke lyset efter dig" var én af mine byrådskollegers bemærkning til mig, før jeg holdt et indlæg i Århus Byråd om ligestilling - eller rettere om Byrådets mangel på samme. Replikken var naturligvis ment som en munter bemærkning, men alligevel med den undertone, at det er revnende ligegyldigt og utroligt kedsommeligt at høre om ligestilling.

Jeg møder ofte den holdning, at ligestilling er det rene "rødstrømpepjat", for det har vi da fået for længst, og at det er ren nostalgi at starte den debat igen. Men jeg mener, det er på høje tid at tage fat på en ny ligestillingsdebat forud for kommunalvalget i november 2005. Her skal vi igen vælge til de kommunale råd – uanset hvor mange der er til den tid.

Mangel på kvindelige kandidater

Udgangspunktet for kommunalvalget er ikke opmuntrende: I 2001 blev der opstillet 29 % kvinder – og valgt 27 % - så de kvindelige byrødder er en sjælden vare. Endnu sjældnere er de kvindelige borgmestre – der er 272 af slagsen, men kun 21 er kvinder – der er altså mindre end 10 % af den feminine art. Og det er NU, der skal gang i arbejdet for at få opstillet kvinder. Den første betingelse for overhovedet at blive valgt er jo, at man er opstillet!

Thorkild Simonsen (tidligere borgmester i Århus og Indenrigsminister) sagde en gang: "Uden ligestilling har vi kun et halvt demokrati." Det udsagn er jo ikke blevet mindre sandt – men desværre endnu sværere at

leve op til. Repræsentation er vigtig i alle sammenhænge, fordi det rent faktisk gør en forskel for både det politiske liv, erhvervslivet og samfundet, at kvinderne også er dér. Det drejer sig også om, at man ikke kan få lige rettigheder, hvis man ikke har lige meget magt.



*Margrethe Bogner,
Medlem af
Århus Byråd*

Vælger kvinder politik fra - eller vælges kvinder fra

Af Gethe Villefrance,
Kandidat til Århus Byråd 2005

Det er et grundlæggende problem for det danske samfund, at der stiller færre kvinder op til de forskellige valg. Men hvorfor er det sådan, og hvor er alle kvinderne mellem 35 og 55? Flere unge, dygtige kvinder og mange erfarne, dygtige kvinder over 55 år er aktive i politik – men hvor er dem midt imellem?

Er det mon fordi politik ikke er interessant? Jo, det er det selvfølgelig, men mange kvinder prioriterer måske mere den tætte kontakt til familien. For andre, som mig selv, er politik livsvigtigt at deltage i. Vi er flere, der simpelthen ikke kan lade være med at blande os i beslutninger, som har betydning for vores liv. Også fordi aktiv politisk deltagelse giver mange sjove og spændende oplevelser.

Man kan også spørge, om det er de forkerte emner (den politiske dagsorden), som er problemet? For nogle kvinder er politik måske præget af for meget økonomi og for lidt værdidebat? Men flere kvinder i politik kan måske være med til at flytte fokus i valget af højprofilerede emner.

En politiker er en mand i mediebilledet

Hvad med medierne – hvilken betydning har de for, at kvinder ikke går ind i politik?

Hertil må man sige, at mediebilledet jo mest viser den mandlige politiker, og at der mangler rollemodeller for kvinderne.

Jeg mener ikke, det danske demokrati kan holde til ikke at være repræs-

entativt. Kvinder og mænd er forskellige, og vi udgør hver især ca. halvdelen af befolkningen. Den fordeling bør også være gældende, når magten fordeles. Den nuværende positive særbehandling af mænd kan jeg derfor kun beklage. Vi skal have flere synlige kvinder i det politiske mediebillede, der viser, at en politiker lige så godt kan være en kvinde.



*Gethe Villefrance,
Kandidat til
Århus Byråd
2005*

11 gode råd til kvinder, der vil begå sig i politik

Af Mette Frederiksen, Bodil Kornbek, Elsebeth Gerner Nielsen, Gitte Seeberg, Helle Sjelle, Line Barfod, Lotte Bundsgaard, Margrethe Vestager, Pernille Rosenkrantz-Theil, Sandy Brinck og Sophie Hæstorp Andersen

1. Vælg dine kampe med omhu!

Især hvis man som politiker er både kvinde og ung, er der mange potentielle modstandere. Og du kan ikke klare dem alle i samme omgang. Du skal derfor vælge dine kampe med omhu, så du er i stand til at gå all the way, når først en sag er startet. Lyt til både hoved og hjerte. Og kæmp så det brager.

2. Gift dig med den rigtige mand

Også som kvinde i politik er et godt bagland afgørende, uomgængeligt og uundværligt. Denne slags mænd hænger ikke på træerne (hvilket jo også er et upraktisk sted at have dem, men de står heller ikke i stimer, hvor man kan vælge og vrage). Kravene til ham er mange og store: Han skal synes, at det er dejligt, at konen tjener mere end ham, har længere arbejdstider, er mere kendt og oftere bliver lyttet til i offentlige forsamlinger. Så skal han selvfølgelig interessere sig for politik uden at ville konkurrere med dig, støtte dig moralsk og intellektuelt og synes, at de andre er dumme, når de går i mod dig. En sjældnen og dejlig mand.

3. Find sammen med en eller flere andre kvinder

Formelle og uskrevne regler, normer og rammer er i den politiske verden meget traditionsbundne og er i øvrigt skabt af mænd. Der levnes ikke meget plads til anderledes måder at ville indrette sig på. Selv små forandringer bliver mødt med modstand. Og ligesom i alle andre sammenhænge gælder det, at fælles velorganiserede ønsker om forandring altid vil rykke ved et eller andet.

4. Vid at dit køn giver dig noget positivt – også i politik

Kvindelige politikere har bl.a. den fordel at være mere synlige (det er ikke altid negativt). Mange af os taler faktisk mere direkte og forståeligt. Vi har

ikke et indgroet behov for at vise vores utvivlsomme kløgt ved at tale så alle andre med sikkerhed føler sig dumme. De fleste mennesker kan godt lide at have muligheden for at kunne forstå, hvad man taler om. Derudover hænger politisk tæft og feeling tæt sammen med god gammeldags intuition, hvilket vi jo som bekendt har mest af. Her har vi blot nævnt få af kvinders mange forcer, som bør få os til at lægge alle myter om vores offer-situation bag os.

5. Grib nye chancer

Også selvom du er usikker på, om du kan magte opgaven lige nu. Vi har hørt det igen og igen: Mens mænd søger en opslået stilling, selvom de kun lever op til 3 ud af 5 vigtige kvalifikationer, så venter kvinderne, til de mener, de kan leve op til alle fem. Men det er ikke kun en fordom. Derfor tillad dig selv at sige ja til at tale for 300 mennesker, selvom du lige nu er i tvivl om, hvad du dog kan bidrage med i den sammenhæng. I første omgang er du nok mindst lige så interessant, som den minister, som embedsmændene har skrevet til ved samme lejlighed. For det andet, så er din viden helt sikkert større, end du selv tror. I sidste ende, så er valget af dig foretaget af andre, som sikkert har hørt tale om dig og dine kvaliteter. Så lad dig smigre - selvom bene- ne ryster under dig - og sig JA.

6. Politik handler om indflydelse

Det får man kun, hvis man har magten. Derfor skal man turde gå efter magten. Det er samtidig vigtigt, at man gør det efter egne præmisser og ikke i processen går på kompromis med sig selv. Det kræver for det første, at man bevarer den indre drivkraft, som fik én til at gå ind i politik. For det andet skal man som kvinde sørge for at være med til at skabe de politiske spilleregler ved at sætte spørgsmålstejn ved mændenes nor-

male arbejdsgange- og procedurer.

7. Få børn – hvis I har lyst

Tag en ordentlig barselsorlov eller tag børnene med på arbejde, allerede medens de er nyfødte. Man kan være en god mor på mange forskellige måder. Det er din opgave at være med til at vise andre kvinder, at man godt kan kombinere karriere og et liv som mor. Det kræver til gengæld, at man er parat til at gå mod strømmen, mod traditioner og fordomme. F.eks. behøver børn ikke blive ammet, til de er et år. Det kan også lade sig gøre, at faderen giver dem en flaske i ny og næ, hvis du ikke lige kan nå hjem (og ja vi ved godt, at vi nu forbyder os mod WHO, damebladernes ammerådgivere, vore egne mødres velmenende råd, ja al tilgængelige eksper-tise ud i børn og ernæring). Og så lige igen: vælg faderen med omhu.

8. Tilrettelæg dit arbejde, så du kan arbejde hjemmefra 1-2 dage om ugen

Det betyder, at du disse dage kan tage ansvaret for at hente og bringe børn og i det hele taget været nær-værende. Indimellem kan man sag-tens nå to-tre politiske møder, evt. omkring køkkenbordet. Tilrettelæg i det hele taget arbejdet sådan, at der er dage, hvor din familie kan være sikker på, at du er til stede. Noget af det værste børn ved er, at deres forældre siger, de er hjemme, og så alligevel ikke er det.

9. Vær ikke bange for at bede om hjælp

De fleste eksperter vil hellere end gerne bidrage med deres viden. Samtidig finder de ud af, at du interesserer dig for deres område. Det kan gøre, at de en anden gang ringer til dig for at gøre opmærksom på en sag. Man kan ikke vide alt, heller ikke som politiker. Og du kommer meget længere ved at stille såkaldte dumme spørgsmål, end ved at lade som om,

du ved alt, og så afslører dig selv, når du forsøger at forklare noget, du ikke forstår. Også privat gælder det, at man ikke kan nå alt. Så gør op med dig selv, hvad der er vigtigt for dig selv at stå for. Og sørg for at have et godt netværk af familie og venner, du kan bede om hjælp til at bage boller til børnefødselsdagen, dække bord til familiemiddagen, eller hvad du ellers har behov for hjælp til.

10. Vær der for andre kvinder

Intriger hører til i hønsegården – opbakning hører til blandt seje kvinder. Uanset hvor selvsikre andre kvinder virker, har vi alle brug for at få at vide, at vi er gode nok og blive bakket op, når stormen raser. Det er ikke nok kun at bakke op, når I er på tomandshånd – det skal også gøres når andre hører med. Tro ikke på, at der kun er plads til én kvindelig stjerne – der er brug for mange flere. Vores motto bør være: "God Karma giver god Karma igen!"

11. Bid dig fast og giv ikke op

- selv når du er i modvind af orkanstyrke. Har man én gang valgt at blive politiker, har man også valgt at blive mål for såvel offentlige angreb som intern kritik blandt kolleger. Det kan være benhårdt, bunduretfærdigt og brandirriterende. Det rammer naturligvis alle politikere, men som kvinde i politik - en verden, som endnu er mandsdomineret - kan man ind imellem føle, at kritikken er mindst lige så meget rettet mod éns køn, som det man har gjort eller sagt. Det er i orden at blive nedtrykt eller rasende over det, men du SKAL se at komme videre, uden at miste modet. Ellers får hverken du eller andre kvinder den indflydelse, vi er lige så berettigede til, som vores mandlige kolleger.

Margrethe og Gethe's gode råd

Ha' styr på fortiden

Vær forberedt på alt. Hvis du har noget i din fortid, som du ikke ønsker alle skal vide, så overvej din stilling og om du og din familie kan holde til at få alle hemmeligheder endevendt i offentligheden. Jo længere du når i politik – jo mere kan du være sikker på, at din fortid vil blive interessant.

Opstillingsformen er vigtig

Vær opmærksom på opstillingsformen i dit parti. Er der en sideordnet opstilling eller en partiliste? Oftest er en sideordnet opstilling bedst for kvindelige kandidater. Mange kvinder får rigtig mange personlige stemmer, som kommer mest til deres ret ved sideordnet opstilling.

Follow the money

Penge giver muligheder - også i en valgkamp. Derfor skal du forsøge at få overblik over, hvordan valgkampmidler fordeles i dit parti. Sker det på en gennemsigtig måde? Sker det ligeligt mellem alle kandidater? Hvis ikke – hvilke kriterier lægges til grund – undersøg det, og stil evt. forbedringsforslag (i tide).

Et must: Vær synlig

Synlighed er naturligvis det vigtigste. Det er ofte den gratis reklame, som slår bedst igennem, så vær flittig med læserbreve og kommentarer. Husk at der er mange forskellige både skrevne og æterbårne medier, små lokale aviser og forskellige fagblade. Du skal sælge dine budskaber, så de kommer ud over rampen - det er ikke længden, men indholdet det kommer an på, men naturligvis også mængden.

Behandl andre - som du vil behandles

Det er vigtigt ikke at lade sig tromle under valgkampen. Alle angreb skal som hovedregel besvares på en værdig måde. Hvis et angreb er under bæltestedet, skal du give udtryk for, at du ikke ønsker at kommunikere på det niveau - og derfor heller ikke vil besvare et sådant angreb.

Skab et godt netværk

Netværk er utroligt vigtigt både før, under og efter en valgkamp. Omgiv dig med en gruppe af personer, der er politisk erfarne, og som du kan stole på 150 %. Dem skal du bruge til løbende at søge rådgivning og støtte og til at vende ideer, strategier og problemer med.

Lad dig ikke slå ud

Politik er en barsk branche, hvor Janteloven lever i bedste velgående. Der vil altid være nogen, som synes, at man er en gimpe eller en idiot. Måske endda personer, man slet ikke kender og aldrig har talt med. Sådanne er det bare, så du skal ikke være for sart – og du skal for alt i verden ikke bruge tid på at tænke over det. "Bagtalelsens skole" har haft og har mange elever – ofte fra ens eget parti.

Det politiske arbejde holder aldrig ferie

Husk at valg vindes MELLEM valgene – så lad være med at hvile på laurbærene. Det politiske arbejdstøj skal du altid have på.

Margrethe Bogner og Gethe Villefrance skriver om kvinder i Kommunalpolitik på s.31.

"Vi bør have et repræsentativt demokrati"

Hvad bliver der gjort politisk for at fremme ligestilling i ledelse, forskning og politik? Det stillede Ligestillingsminister Henriette Kjær op til en snak om, hvor vi også nåede omkring barselsorloven og ligestillingsdebatten

Af Signe Møller Jørgensen

I 2003 har lighed i ledelse, politik og forskning været et særligt indsatsområde jf. Ligestillingsministerens perspektiv- og handlingsplan for 2003. Hvilke gode erfaringer og analyser er blevet indsamlet?

- M.h.t. kvinder i politik, har vi gjort et stort stykke arbejde for at finde ud, hvad man kan gøre for at få flere kvinder i kommunalbestyrelserne. Vi har primært undersøgt de kommuner, der har mange kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Her har vi interviewet byrådsmedlemmerne om, hvad der skal til, og om de har gjort noget særligt. Det materiale er vi ved at bearbejde nu, så vi kan få sendt nogle gode anbefalinger til kommunerne og de politiske partier forud for opstillingen af kandidater til kommunalvalget i 2005.

Det lyder lidt som den værktøjskasse, der er blevet lavet om kvinder og ledelse?

- Ja, den positive tilgang er den samme. Jeg tror på, at de gode eksempler er nyttige. På det område har vi fået utroligt mange positive henvendelser og har forskellige projekter og samarbejdspartnere i gang. Mange virksomheder har uopfordret ringet for at høre, om vi ikke kunne hjælpe dem. De vil vældigt gerne have flere kvinder ind i ledende stillinger, men ved ikke, hvad de skal gøre. Derfor har vi ment, at der er

behov for at udarbejde noget materiale, herunder en værktøjskasse, man kan få inspiration af. Der er foregangsvirksomheder, som har grebet det an på forskellige måder med gode resultater, og det vil vi gerne bringe videre.

Statistik på køn

Hvordan går det med udviklingen af den kønsopdelte statistik om ledelse, som er annonceret i handlingsplanen? Og vil du føre konsekvent kønsopdelte statistik?

- Nu har vi af Danmarks Statistik fået skabt nogle solide data. Tallene ser jo ikke gode ud, selvom der er flere kvinder på mellemliderniveau. Især i topledelsen hos børsnoterede virksomheder er der meget få kvinder. Men vi vil blive ved med at indsamle de tal, fordi det er et redskab til at måle resultater og se, hvad der kan gøres i fremtiden.

Men vil du føre konsekvent kønsopdelte statistik – også på andre områder?

- Vi har f.eks. fået arbejdsmarkedets parter til at udarbejde en ligelønsstatistik. De er dermed blevet enige om, hvad lønforskellen på kønnene skyldes, nemlig at kvinder og mænd er ansat i forskellige sektorer, hvor lønnen er forskellig - det har de været uenige om tidligere. Selvom man udfører det samme arbejde kan der

også være en lønforskel, og her er parterne blevet enige om et procenttal - og det er det, man skal arbejde på at bringe ned. Vi laver flere tiltag i den forbindelse, og vi regner bestemt også med, at ligeløn bliver et tema i overenskomstforhandlingerne, for det er også arbejdsmarkedets parter, der skal gå aktivt ind i det her og sikre, vi har ligelønnen.

Mest ulighed i forskning

I har altså primært brugt 2003 til at indsamle erfaringer og få konstateret, hvad der er galt, og hvor man kan sætte ind?

- Vi har brugt en masse tid på at opdyrke de virksomheder og politiske personer, der har været foregangsmænd inden for området - også for at sætte emnet på dagsordenen! For det er jo en del af processen at få fokus på problemerne og sat en debat i gang.

Er der nogen erfaringer eller opdagelser, der særligt har overrasket dig?

- Jeg havde jo på fornemmelsen, hvordan det så ud. Fordi jeg færdes i den politiske verden, ved jeg godt, at der mangler kvinder i kommunalbestyrelserne, selvom det ser godt nok ud i Folketinget. Og det er et stort problem, synes jeg, at vi ikke har et repræsentativt demokrati. Vi ved også godt, at der er et meget lavt antal kvindelige professorer, men

hvis jeg skal pege på noget, er jeg alligevel blevet overrasket over de utroligt lave procenter inden for forskningsverdenen. Man skulle tro, at uddannelsesinstitutioner var mere progressive end andre steder i samfundet. I stedet oplever man stor stilstand, og at det er svært at trænge igennem.

Hvad mener du om at øremærke stillinger til kvindelige forskere? Og at give flere penge til forskningsområder, hvor der er flere kvindelige kandidater, men som i en årrække har fået få midler, f.eks. humaniora og samfundsfag?

- Jeg ved ikke lige, om det skal være sådan nogle modeller, men jeg er meget åben i forhold til at se, hvad vi kan gøre. Lighed i forskning vil også være et indsatsområde i 2004, hvor vi bl.a. laver en konference i samarbejde med Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling for at se, hvilke tiltag, der skal til, for at ændre billedet. Jeg har selv overvejet, om man kunne reservere nogle ph.d. stipendiatater til kvinder, der er lidt oppe i alderen. For det er jo tit sådan, at når man først er færdig med studierne, så får kvinderne børn, og så føler nogle, at man ikke kan påtage sig et krævende forskningsarbejde.

Karriere og barsel

Jf. sidste temanummer af Kvinden & Samfundet om ligestilling og barsel – Hvordan vurderer du betydningen af den lange barselsorlov, som mændene ikke gør brug af, i forhold til den manglende ligestilling på disse områder?

- Jamen, jeg tror den har betydning, fordi man jo bliver glemt og kørt lidt

bagud, når man er på barsel. "Ude af øje ude af sind", som man siger.

Hvordan vurderer du den centrale barselsfond, som en del løser på, at kvinder i højere grad kan nå til tops?

- Den betragter jeg som ret afgørende. Arbejdsgiverne siger jo uden for referat, at hvis de sidder med både en ung mand og en ung kvinde, så tager de manden, fordi de ikke orker at skulle undvære en person, finde en vikar og have hele udgiften til det. Man kan ikke komme uden om, at en virksomhed måske kommer til at undvære en nøglemedarbejder ved barsel. Men med en barselsfond kan man i hvert fald sørge for, at udgifterne bliver fordelt, så det ikke er en økonomisk byrde – det tror jeg vil hjælpe betydeligt. Derfor håber jeg også meget, at arbejdsmarkedets parter får løst det over overenskomstforhandlingerne. Og gør de ikke det, så må vi se på, om vi kan løse det politisk.

Flere undersøgelser viser, at når mænd får øremærket barsel, så bruger de den i langt højere grad. Er du villig til at øremærke barsel til mænd?

- Nej det er jeg ikke, og det bliver jeg også kritiseret meget for, men det er simpelthen, fordi jeg synes, at man ikke skal gøre børnene til gidsler i kønnenes kamp. Hvis man øremærker barsel til faderen, f.eks. 3 måneder, og han ikke benytter den, så betyder det jo, at orloven bortfalder. Og det synes jeg er et problem og synd for barnet, der skal starte før i vuggestue.

- Og så er jeg altså også imod øremærkning, fordi jeg mener, at mændene må være den opgave voksen. Jeg tror det er en myte, at mænd bliver



"Hvis jeg skal pege på noget, er jeg alligevel blevet overrasket over de utroligt lave procenter inden for forskningsverdenen", siger Ligstillingsminister Henriette Kjær

gjort grin med eller moppet, hvis de vælger at tage barsel. Det er i hvert fald en dårlig undskyldning, og jeg synes selv de må være med til at tage det op. Kvinder har kæmpet i mange år for at opnå de rettigheder, vi har, og det har kostet blod, sved og tårer. Og så synes jeg det er fattigt, at mændene ikke kæmper for at være sammen med deres egne børn eller benytter sig af de åbenlyse muligheder, som samfundet stiller til rådighed for dem. Men jeg fornemmer dog, at de nye generationer er mere tilbøjelige til det.

- Noget andet er, at selvom vi fået 1 års barselsorlov, er der jo ingen der siger, at man skal bruge den. I langt de fleste kommuner er der altså pasningsgaranti efter 6 måneder. København og forskellige småkommuner har fortsat problemer, men det er gået i orden i Århus, og det ser fak-

tisk rigtig godt ud mange steder, for de tal sidder jeg jo med som Socialminister.

Ligestillingsdebatten

Måden vi taler om ligestillingsproblematikker på har vel stor betydning for, hvor alvorligt folk tager ligestillingspolitiske spørgsmål. Hvordan kan man få folk til at tage ligestillingsproblematikker seriøst?

- Jamen, det kan man jo, når man kan se, at ligestillingsproblematikker har relevans for samfundet, og at det ikke bare er enkeltpersoner, der har ondt af sig selv, for så synes folk, det er lidt latterligt. F.eks. tror jeg, at vi får truffet nogle bedre beslutninger i kommunalbestyrelser, når der også er kvinder med. Kvinder stiller altså nogle andre spørgsmål og tager nogle andre sager op. Jeg mener også, det er godt for vores samfund, at udnytte den kæmpe talentmasse af kvindelige akademikere, som har høje karakterer, og som er dygtige. Når man på denne måde fokuserer på det samfundsgavnligt i ligestillingsdebatten, så oplever jeg også, at folk gerne vil diskutere det. Det gælder også kvinder i ledelse, hvor virksomhederne er meget interesserede.

I kønspolitiske kredse, som jo primært udgøres af kvindeorganisationer, diskuterer man i stigende grad, at ligestillingsdebatten udelukkende bliver ført af kvinder, og at det kan være et problem. Hvad mener du om det?

- Jamen jeg ville da meget gerne have mænd med til at diskutere de her ting, og det irriterer mig da, at det er os, der skal føre debatten. Men jeg tror, det er fordi, det er os, som har

noget at vinde, så vi bliver nok nødt til at gøre det. Men jeg kan også se, at når vi diskuterer kvinder i ledelse, at mændene også meget interesserede. For det er mandlige virksomhedsje-re, der henvender sig.

Flere undersøgelser viser, at både kvinder og mænd bliver holdt fast i nogle bestemte stereotyper og mønstre. Bør kvinder og mænd ikke tage en fælles kamp for at gøre op med stereotyperne?

- Jo, det synes jeg ville være det optimale, men jeg tror bare ikke på det, for så havde mændene jo været på banen. Det er igen det dér med, at hvis mændene vil have barselsorlov, hvorfor kæmper de så ikke for det? Men de er åbenbart ikke så interesserede, som vi gerne vil have, de skal være. Selvom jeg nogle gange prøver at provokere - for det er jo ofte det, der skal til for at få folk ud af busken - så er det meget få mænd, der gider deltage i debatten.

Feminist eller ej?

Hvordan definerer du feminisme, og opfatter du dig selv som feminist?

- Jeg opfatter ikke mig selv som feminist, fordi begrebet har et andet indhold her end i Sverige, hvor statsministeren har erklæret sig som feminist. Selvfølgelig kæmper jeg for ligestilling i samfundet, så hvis det er det, der er definitionen, så kan man da godt sige, at jeg er feminist. Men herhjemme synes jeg begrebet har et andet indhold. Jeg forbinder det med noget mere rabiat og med millimeterretfærdighed, som kun har fokus på kvinder. Jeg er minister for ligestilling, og for mig handler ligestilling både om kvinder og om mænd.

Du vil ikke, som ligestillingsminister, stå i spidsen for at tale for en bredere definition af feminisme (f.eks. at det er en kamp for lighed og demokrati) og argumentere for den?

- Det var bestemt en mulighed, men jeg tror bare, at vi skal finde et andet ord, fordi feminist er for belastet og tilhører en anden tid. Der er jo selvfølgelig nogen, der er stolte af det, og på den måde er det selvfølgelig positivt for dem. Men for mig har det bare en klang, der signalerer for meget millimeterretfærdighed og for meget indblanding. Jeg mener, at eksemplets magt nogle gange skal bruges i stedet for reguleringer.

Jeg tænker på, at du som minister kan påvirke befolkningens syn på f.eks. feminisme og rødstrømpebevægelsen. Rødstrømpe er jo lidt et skældsord, selvom rødstrømperne har gjort meget for kvinder i Danmark?

- Jamen, man det kan man jo også godt anerkende uden at bruge betegnelsen på sig selv. Vi har mange kvinder at takke for meget. Men det er igen det dér med, at man bliver latterliggjort, hvis man tager betegnelsen på sig. Jeg vil ikke kæmpe for at gøre de her begreber positive, fordi jeg ikke tror på det. I stedet for at kalde sig feminist eller rødstrømpe, tror jeg det er bedre at gøre det, altså kæmpe for ligestilling.

Den forkerte sexualitet

Af Tina Borgen, Peter Westh Christensen, Niels Knuth Federspiel og Naja Betz Lillelund

Danmark er ude i verden blevet kendt som et særligt tolerant land i forhold til homoseksuelle. Vi var de første til at lovliggøre det registrerede partnerskab og et af de første lande til at anerkende homoseksuelles interessefællesskab i en forening. Men noget tyder på, at tolerancen har nået sin grænse.

Indtil 1997 havde lesbiske samme muligheder for lægelig assisteret kunstig befrugtning som andre kvinder, fordi de havde adgang til lægelig behandling på lige vilkår med alle andre, som § 1 i sygehusloven foreskriver. I dag må lesbiske på grund af deres seksualitet ikke længere tilbydes lægelig hjælp til kunstig befrugtning jf. § 3 i loven om kunstig befrugtning: "Kunstig befrugtning må kun tilbydes kvinder, som er gift eller som lever sammen med en mand i et ægteskabslignende forhold".

I en lang række folketingsdebatter fra 1996 til 1998 diskuterede man § 3, først om den skulle vedtages og senere, om den skulle bevares. I alle debatter var det afgørende argument for paragraffen, at man ville varetage barnets tarv ved at sikre det både en far og en mor fra fødslen. Spørgsmålet er blot, om det i mindre grad vil tjene barnets tarv at vokse op i en lesbisk familie end i en heteroseksuel familie. Vi mener, at der i barnets tarv intet er til hinder for, at lesbiske bliver

ifølge dansk lov må kunstig befrugtning kun tilbydes kvinder, som er gift, eller som lever sammen med en mand i et ægteskabslignende forhold. Forfatterne til dette indlæg argumenterer for, at lovgivningen omkring kunstig befrugtning fastholder flere problematiske normer om køn og seksualitet. Og at den har negative konsekvenser for børnene, som den ellers påstår at ville beskytte

tilbudt lægelig assisteret kunstig befrugtning. Grunden til, at § 3 er blevet vedtaget og bevaret forklarer vi i stedet med, at der i vores samfund og blandt vores folketingspolitikeres eksisterer en norm, der fordrer heteroseksualitet som den rigtige og naturlige seksualitet.

Problemer med den heteroseksuelle norm

Ifølge *queer theory*, der er en nyere teoriretning inden for feministisk teori, er den heteroseksuelle norm problematisk. For det første fordi, heteroseksualitet ikke er den naturlige seksualitet. Der er ingen naturlig seksualitet, men vi har den opfattelse, fordi den er blevet reproduceret af religion, lovgivning og videnskab de sidste mange hundrede år. For det andet fordi, normen om heteroseksualitet medfører store problemer for dem, der falder uden for, f.eks. homoseksuelle, transvestitter, drags og biseksuelle. De marginaliseres, når lovgivningen eller den offentlige opinion er under indflydelse af den heteroseksuelle norm. Et godt eksempel er § 3, fordi den nægter kvinder, der ikke er heteroseksuelle, et gode som andre tilbydes.

Børn af lesbiske

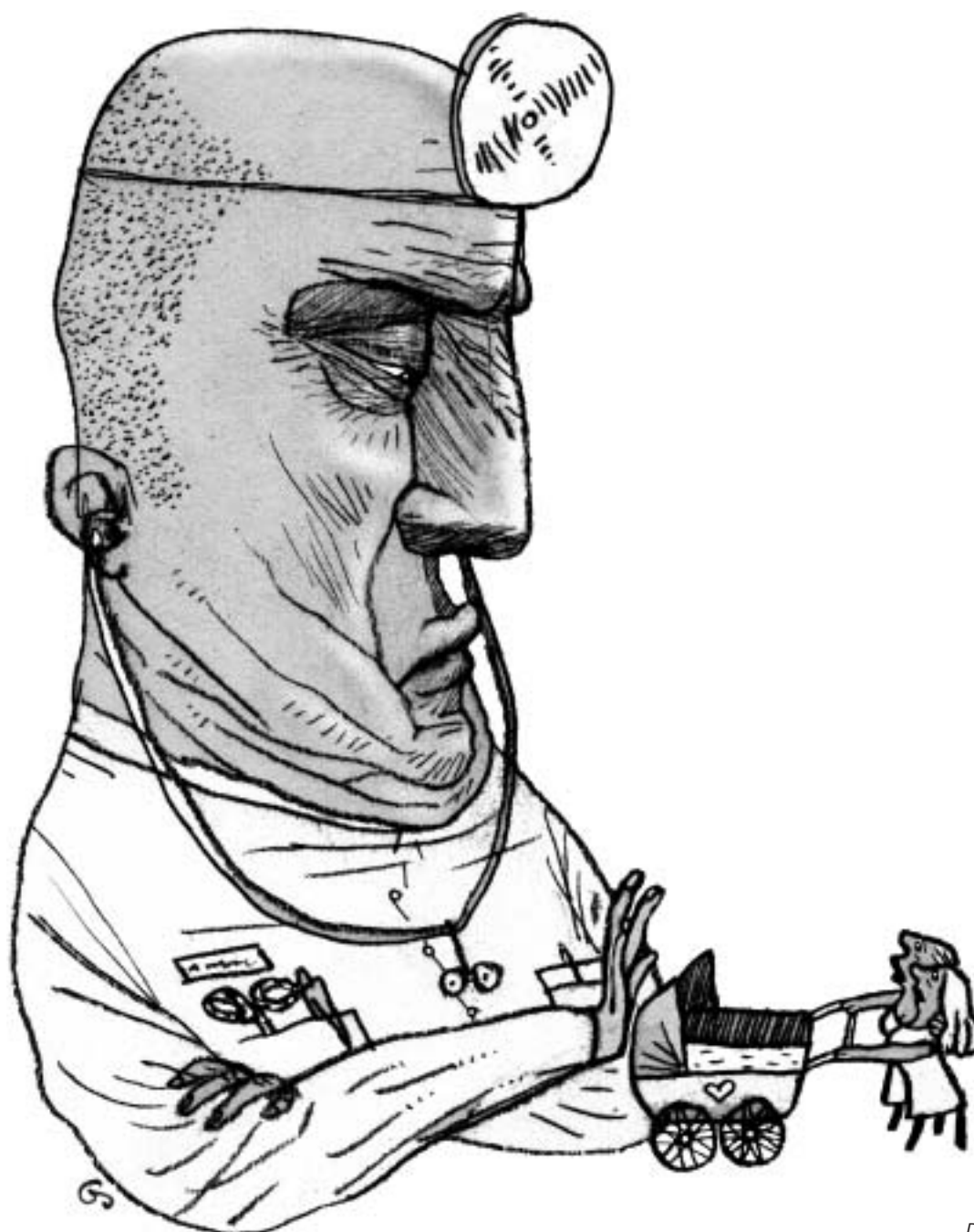
§ 3 ville i sig selv ikke være et større problem, hvis der var en god og saglig grund til at forbyde lesbiske adgang til lægelig assisteret kunstig

befrugtning. En lang række videnskabelige undersøgelser af børns opvækst i homoseksuelle familier viser imidlertid, at børn af lesbiske er lige så godt stillet, som børn der vokser op i heteroseksuelle familier. Undersøgelserne konkluderer klart og entydigt, at børn fra homoseksuelle familier ikke bliver drillet mere end børn fra heteroseksuelle familier, de oplever ikke større identitetskriser, heller ikke i puberteten. Ej heller klarer de sig dårligere i skolen og har ikke sværere ved at fungere socialt. Og endelig, hvilket desværre stadig optager mange, så udvikler de ikke i højere grad en homoseksuel identitet end børn fra heteroseksuelle familier. Tværtimod peger flere af rapporterne på, at børn fra homoseksuelle familier synes at udvikle en større grad af tolerance end deres jævnaldrende.

En oversigt over de forskellige undersøgelser og en sammenfatning af deres konklusioner var til rådighed for Folketingets medlemmer under

§ 3 i loven om kunstig befrugtning

"Kunstig befrugtning må kun tilbydes kvinder, som er gift eller som lever sammen med en mand i et ægteskabslignende forhold".
Jvf. § 3 i Loven om kunstig befrugtning i forb. med lægelig behandling, diagnostik og forskning m.v.



*Den forkerte seksualitet
Tegning af Gitte Skov*

debatterne om § 3, men de blev hurtigt undsagt. I Folketingstidende fremgår det, hvordan f.eks. Preben Rudiengaard (V) fældede en hård og kontant dom over opsamlingen på over tredive undersøgelser af børn i homoseksuelle familier: "... jeg synes ikke de kan bruges i denne sammenhæng." Den hurtige affærdigelse giver indtryk af, at § 3 er vedtaget på baggrund af normer, vanetænkning og følelser, snarere end fakta og rationalitet.

Den heteroseksuelle norm præger den politiske debat

I folketingsdebatterne om § 3 kommer normen om heteroseksualitet til udtryk i nogle interessante fordomme og slutninger, både om kernefamiliens status og om lesbiske og deres seksualitet. Eksempelvis kom Dora Rossen (DF) med følgende kommentar til forslaget om at ophæve § 3: "...[det er] jo en fuldstændig ændring af vores familietradition og -mønstre, og vi går altså ind for familierne i Dansk Folkeparti".

Det kan undre, at Dansk Folkeparti endnu ikke har opdaget, at fyrrenes og halvtredsernes familiestrukturer har ændret sig markant. I dag er det langt fra alle familier, der består af en biologisk mor, en biologisk far og et barn. Mange børn vokser op uden enten en mor eller far, eller med stedfædre eller stedmødre. Dansk Folkeparti er ikke de eneste, der mener, at en lesbisk familie er problematisk. Tove Videbæk (KFR) udtaler om forslaget om at lovliggøre kunstig befrugtning til lesbiske: "Det er virke-

ligt et absurd, besynderligt og unaturligt samfund, vi er på vej til at skabe, hvis vi vedtager dette lovfor-slag".

Fordomme om lesbiske

Også i opfattelsen af lesbiske og deres seksualitet synes der at komme nogle groteske udsagn frem. Mange af fortalerne for § 3 giver udtryk for, at det ikke bekymrer dem, om kvinder er lesbiske eller ej. Det er kun problematisk, når børn er indblandet. Alligevel taler de om heteroseksualitet, som den naturlige seksualitet, og homoseksualitet som en seksualitet, man frit kan til- og fravælge.

Vores nuværende Social og ligestillingsminister, Henriette Kjær, stiller det hårdt op. Hun mener, at det "...ærlig talt [er] koldt og kynisk, at der er nogle, der godt vil have et barn, men af egoistiske årsager ønsker de ikke lige at blande en mand ind i det", hun fortsætter kort efter: "...at det er helt absurd, at man som kvinde bare kan vælge manden fra, fordi det passer en bedst. Det er kønskamp af værste skuffe". Vi stiller os stærkt tvivlende overfor påstanden om, at individet bevidst vælger sin seksualitet. Ligeledes anser vi det for vovet, at sætte lighedstegn mellem lesbisk ønske om kunstig befrugtning og kønskamp.

Henriette Kjær påpeger endvidere i relation til forslaget om at fjerne § 3, at: "...vi ser ingen grund til at staten skal være med til at skabe et fædre-løst samfund". Hun overser dog to ting: For det første, at det er stærkt tvivlsomt, om det vil føre til et fædre-løst samfund, hvis lesbiske tillades adgang til lægelig assisteret kunstig befrugtning på lige vilkår med alle andre kvinder. For det andet, at uanset om staten lovgiver mod lesbisk adgang til lægelig assisteret kunstig

befrugtning, så får de børn alligevel. Det har lesbiske fået længe enten ved selv at foretage insemination eller ved at anvende private klinikker, hvor for eksempel jordemødre, som ikke er omfattet af § 3, foretager insemination.

Børnene er taberne

Reelt har § 3 kun betydning for to grupper: Den ene er de lesbiske som på grund af for eksempel dårlige æggeledere, ikke kan blive gravide ved almindelig insemination på en privat klinik, men kræver lægelig behandling.

Den anden gruppe er de børn, der bliver født på trods af § 3, og som vokser op med lesbiske forældre. Familier med lesbiske forældre er nemlig dårligere stillet juridisk mht. for eksempel barselsorlov og skilsmisse end familier med heteroseksuelle forældre. Desuden marginaliseres børn af lesbiske, når politikerne vedtager love, som signalerer, at deres familier er ringere end de heteroseksuelle. Hvordan hænger det sammen med, at man ønsker at varetage barnets tarv?

Fremtiden

Forskellige organisationer, heriblandt Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske, og Foreningen Sex og Samfund har lobbyet for at afskaffe § 3 og adskillige uden for de politiske kredse har gennem årene påpeget problematikken ved loven. Desuden har flere folketingspolitikere rejst forslag om at fjerne den. Alligevel gælder forbudsloven stadig og fortsætter med at marginalisere lesbiske og deres børn ud fra en heteroseksuel norm om, hvilke seksualiteter og familier der er rigtige, og hvilke der er forkerte.

Enkelte politikere ønsker ligefrem, at det skal være forbudt for jordemødre

og sygeplejersker at foretage insemination af lesbiske kvinder. Men en sådan lov vil helt sikkert ikke resultere i færre lesbiske forældre, fordi ønsket om at få børn er lige så stærkt hos lesbiske kvinder som hos andre kvinder. En stramning af loven vil snarere føre til private inseminationer med donorsæd af tvivlsom kvalitet, og en kriminalisering og yderligere marginalisering af de børn af lesbiske forældre, der alligevel vil komme til verden.

Normen om heteroseksualitet synes så stærk og så dybt forankret i samfundet og hos visse politikere, at den er svær at bryde selv med videnskabelige undersøgelser og logiske argumenter. Kampen for ligestilling mellem seksualiteterne vil derfor være lang og sej. Men ved at forholde sig kritisk til argumenter, der direkte eller indirekte henviser til heteroseksualiteten og kernefamiliens naturlige status, er vi allerede nået et stykke vej.

Kilder:

Alle citater er hentet fra Folketings-tidende, L 5 fra 1996 og fra L 53 fra 1998

For oversigt over videnskabeligt materiale til rådighed for Folketinget under debatterne om § 3, se bilag 105 til L 5 af 7. maj 1997

Tina Borgen, Peter Westh Christensen, Niels Knuth Federspiel og Naja Betz Lillelunds indlæg bygger på projektet "...med en mand" fra Roskilde Universitets Centers Samfundsvidenskabelige Basisuddannelse

Køn som øjenåbner

Af Signe Møller Jørgensen

Hvilke sociale, kulturelle, økonomiske og strukturelle forhold inden for forskningsverdenen har betydning for, hvem der kan begå sig som akademiker? Og kan det forklare, hvorfor så få kvinder fastansættes som forskere? Det er spørgsmålene i en ny bog om *Akademisk Tilblivelse*, hvor kvindelige forskere fra flere fagområder bidrager med hver deres svar.

De forskellige tilgange viser, at der er mange sorterende mekanismer på spil, når kvinder og mænd skal gøre karriere som forskere. Spørgsmålet om kønnets betydning peger også på en række fundamentale problemer med rekrutteringsmetoder inden for forskning, som rammer både kvinder og mænd. Her følger en kort præsentation af bogens kapitler.

Redaktørerne Lis Højgaard og Dorte Marie Søndergaard skitserer baggrunden for bogen i første kapitel: Forskningsverdenen lever med flere åbenlyse modsætninger, som forfatterne vil undersøge ud fra kønsperspektivet. For det første er der påviselige kønsskævheder inden for forskning, samtidig med at køn ikke tillægges nogen betydning. For det andet hævder forskningsverdenen at bygge på neutrale principper, selvom den består af mennesker, der primært har ansat hvide, danske mænd.

I det næste kapitel sætter Inge Henningsen tal på kønsskævheden: I 2002 udgør kvinder knap 10 % af professorerne og 20 % af lektorerne ved de danske universiteter. Ifølge Henningsen kan dette ikke løses ved kun at rekruttere flere kvinder, fordi de kvindelige forskere i Danmark (og i 16 andre europæiske lande) falder ud af systemet, selv efter de er kommet ind. Problemet er de mange ansættelsestrin i en forskerkarriere, hvor flere kvinder end mænd falder

fra på hvert trin. Inge Henningsen påviser også, at universiteterne over de sidste 30 år er blevet dårligere til at rekruttere kvindelige kandidater, og at systemet generelt er dårligt til at rekruttere både kvinder og mænd.

Efter den nedslående statistik forsøger Dorte Marie Søndergaard at definere et akademisk talent. Her er der forskel på fagområder, men Søndergaards pointe er, at det er svært at begå sig og positionere sig som akademisk talent, uanset om man er kvinde eller mand, fordi det akademiske miljø ikke fungerer neutralt. Tværtimod skal man kende de rigtige, opføre sig på en bestemt måde, vælge de populære forskningsemner eller håndplukkes af professoren for at gøre karriere.

Hanne Nexø Jensen undersøger de danske ph.d.-studerendes karrierespor og hendes konklusioner understøtter Søndergaards. Hun fastslår nemlig, at selvom der er flere kvindelige ph.d.ere (27 % i 1991 og to ud af fem i 2000), er der stadig ikke sket en markant stigning af fastansatte kvindelige forskere. Grunden er, at man skal vælge eller vælges til det rette karrierespor, og det bliver mænd i højere grad end kvinder.

Charlotte Bloch analyserer på følelser, social plads og køn i forskningsverdenen. Hendes undersøgelse viser, at en kvinde mister og en mand vinder social plads ved at udtrykke den samme følelse eller opføre sig ens. Og at følelsernes skjulte spil har betydning for kvindernes langsomme forskerkarriere.

Studerende lærer ikke kun uddannelsens faglige indhold, men en særlig kulturel logik, der forbinder kropstegn med en moralsk evaluering, som kan fungere ekskluderende specielt

for kvindelige studerende. Sådan lyder Cathrine Hasses tese i kapitlet om kropstegns betydning i uddannelseskulturer. Hun konkluderer, at danske kvinder er særligt udsatte for at blive diskrimineret som kropstegn p.g.a. den massive seksualisering af kvinder her til lands.

Hanne Nexø Jensen giver en række grunde til, "at pengene ikke er, hvor kvinderne er." (s.189). Bl.a. søger kvinder om færre penge og deres navne står ikke på ansøgninger, fordi de er løsere ansat. Desuden afgør politiske prioriteringer, hvilke forskningsområder, der får penge.

I bogens sidste kapitel undersøger Lis Højgaard, hvordan kategorien forsker konstrueres, og om det kan bidrage til forståelsen af kønsskævheden. Hun finder bl.a. ud af, at kvinder og mænd gør brug af forskellige fortællinger om sig selv som forskere, der gør, at mændene har større mulighed for at gøre karriere.

Efter læsning af *Akademisk Tilblivelse* sidder man tilbage med en følelse af, at mange dygtige både kvindelige og mandlige forskere ikke udnyttes optimalt i et gumpetungt og indspist forskningsmiljø. Bogen er lidt af en åbenbaring, fordi den dokumenterer og sætter begreber på fænomener, som mange har oplevet eller taler om, men som få kan argumentere sagligt for. Til gengæld er den skrevet i et sprog som primært henvender sig til akademikere, og som gør den svært tilgængelig for læsere, der hurtigt kører træt i fagtermer.

Lis Højgaard og Dorte Marie Søndergaard (red.): Akademisk Tilblivelse. Akademia og dens kønnede befolkning Akademisk Forlag 2003 240 s, 268 kr.

Integrer mor

Af Lone Nørgaard

I indledningen til *Feminin integrering – utfordringer i et fleretnisk samfund* skriver forfatteren Hege Storhaug (HS), at et generelt træk ved indvandrings- og integrationsdebatten har været og er polariseringen: Enten er man for indvandring og følgelig anti-racist og humanist. Eller man er imod og dermed racist.

HS og den private stiftelse Human Rights Service (etableret i 2000), som hun har været initiativtager til, forsøger at placere sig på et andet udgangspunkt, der karakteriseres som 'den tredje stemme'. Formålet er at bidrage til generelt at forøge kendskabet til et fleretnisk samfund. Målsætningen er bedre integration og at forebygge brud på centrale menneskerettigheder, ikke mindst i forhold til ikke-vestlige børn, unge og kvinder. Hermed anerkendes, at indvandringen har medført en række uønskede praksisser, som ikke lader sig forene med et velfungerende demokrati og et samfund med forskellige etniske grupper.

Bogen sætter sig for at besvare følgende spørgsmål: Hvad gør vi, når unge mennesker systematisk bliver bortgiftet i forældrenes hjemland? Hvad gør vi, når piger bliver sendt ud af Norge for at blive kønslemlæstet? Hvad gør vi, når trusler, frihedsberøvelse og vold spærrer unge inde i patriarkatets bur? Hvad gør vi, når voksne kvinder umyndiggøres og nægtes skilsmisse?

Et af svarene lyder, at vi skal se bag om etnisk baggrund og religiøse eti-

“Integrer mor, og totredje dele af arbejdet er gjort, for mor integrerer børnene”. Under det motto lanceres en ny norsk bog om integration med titlen *Feminin integrering – utfordringer i et fleretnisk samfund*. Den gør op med den opfattelse, som ellers har været på bjerget også i Danmark: Få far i arbejde, og integrationen vil gå af sig selv

ketter, og med åbent og farveblindt sind møde udfordringerne.

Den væsentligste udfordring er, at de statistiske analyser afdækker, at et meget stort flertal af de muslimske indvandrere, som har giftet sig, har indgået ægteskab med en partner, der er bosat i oprindelseslandet. Ifølge HS er det en rystende historie om udnyttelse, frihedsberøvelse og tvang og om familiesammenføringer i form af fætter-kusine ægteskaber.

Hvorfor foregår ægteskaberne på denne måde? Jo, siger HS, motiverne bag de arrangerede transkontinentale ægteskaber er dels at sørge for visum til Vesten, dels at opretholde traditionelle værdier. Værdier som medfører kvindeundertrykkelse og religiøs underkastelse. HS går så vidt som til at kalde de unge brude for levende visa i en moderne form for menneskehandel, og hun fremlægger dokumentation for, at denne menneskehandel finder sted i hele Vesteuropa.

Bogen kommer vidt omkring, hvad kapiteloverskrifterne da også viser: 1. *Norske innvandrere - i tall*, 2. *Hvem gifter sig med hvem?*, 3. *Sverige: Snart ved startstreken?*, 4. *Danmark: Europas bjelleku?*, 5. *England: Sikhernes suksess, pakistansk fiasko*, 6. *Tyskland: "Falsk forståelse og toleranse"*, 7. *Levende visum*, 8. *"De arrangerede voldtekten min"*, 9. *"Lovlig" diskriminering*, 10. *Kjønnslemlæstelse: "En baby kan ikke sladre"*, 11. *"Dialog med de kvinnelige imame-ne..."*

Den sidste kapiteloverskrift sigter til, at indvandrerkvinder tilknyttet Human Rights Service har lanceret følgende forslag i integrationsdebatten og til dialogen mellem muslimske ledere og myndighederne: "Neste gang statsrådene går i dialog med de religiøse lederne bør de invitere de kvinnelige imame..." (s. 293).

HS ser Danmark som et foregangsland i forhold til de integreringshæmmende og ofte menneskerettighedskrænkende arrangerede ægteskaber alias tvangsægteskaber alias voldtægter:

" For oss [kvinderne i Human Rights Service] er det ingen tvil om at Danmark er det eneste landet i Europa som har tatt et solid greb om de uverdige og uheldige forholdene som krenker enkeltindivider og fratar dem trygghet og rettssikkerhet. Berøringsangsten har blant annet vært preget av angsten for å forskjellsbehandle – i den misforståtte tro på at likebehandling og likhet er to sider af samme sak." (s. 293-294)

Jeg kan anbefale Kvinden & Samfundet's læsere at anskaffe sig denne bog, som leverer de tal og den statistik, det har været så vanskeligt at få på bordet. Selv om den er på norsk, er den letlæselig, hvad de anvendte citater forhåbentligt antyder.

Produktion og distribution:
KOLOFON AS, Human Rights Service
2003. Bogen kan købes på www.kolofon.com

Almindelige mødre og fædre

Af Sine Borup.

Vi kender alle begge sider af medaljen. Hvem har ikke skulet til en kvinde i Føtex, hvis barn ligger og skrider på gulvet og har tænkt, at var det mit barn så... Og andre gange selv stået med et barn, der er udenfor pædagogisk rækkevidde og følt sig utilstrækkelig? I sådanne situationer føler vi, at omkringstående mennesker betragter os med en rynke i panden, der peger på vores dårlige samvittighed og siger: "Du er en dårlig og utilstrækkelig mor!" I det øjeblik har vi glemt, hvor dejlig en morgen vi har haft, og det farvelkys hende i børnehaven, der overbeviste os om, at vores børn elsker os grænseløst, sådan som vi elsker dem.

Det er disse udtalte billeder af, hvad vi mener, er den perfekte mor, som Emilia Van Hauen og Winnie Haarløv taler om i deres bog *Myten om den perfekte mor*, der har undertitlen *Den perfekte mor findes ikke, du vil altid være den bedste mor for dit barn*. Bogen er et forsøg på at diskutere generelle tanke- og handlemønstre, som ikke udelukkende er begrænset til moderrollen, men som derimod er kendetegnende for ethvert menneske i det moderne samfund.

Bogen er desuden et forsøg på at klarlægge de mekanismer, der præger forholdet mellem barnet og den voksne, og som ofte dikterer en opdragelse, der giver barnet følelsen af at være utilstrækkelig. Hauen og Haarløv viser samtidig, hvordan vores opfattelser af det perfekte (barn, mor, forhold etc.) er repræsenteret i sproget. I vores kommunikation er det tydeligt, hvordan vi ofte har en tendens til ikke at tage barnets følelser og fornemmelser alvorligt. Og det får stor indvirkning på barnets selvopfattelse. Bogens forfattere giver nogle eksempler på denne type sprogbrug: "Den tone vil jeg ikke høre! Vær nu sød!" og "Hold nu op

med at skabe dig – det er da ikke noget at tude for!" Eksemplerne er mange, og det er muligt at genkende sig selv i flere af dem. Fælden er så at undgå at sige: "Sådan vil jeg ikke være, jeg vil være den perfekte mor!" Bogen handler i store træk om at finde sig til rette i sig selv og acceptere, at barnet er et selvstændigt individ, der skal hjælpes på vej. Og at acceptere, at tingene går, som de gør, fordi mor og barn blot er mennesker.

Hauen og Haarløv har skrevet en bog, der kan give stof til eftertanke hos alle kvinder - med eller uden børn. Bogen er helt klart mest interessant, når de to kvinder viser, hvad det er for styrende mekanismer, der ligger bag vores tale til børn, når vi forsøger på at opdrage dem. Det er skræmmende læsning, der fører til selvrefleksion.

Kedelig far på orlov

Par-terapeuten og skribenten Martin Østergaard har i sin seneste bog, *Hjælp! Jeg er far*, forsøgt at beskrive den hverdag, han oplever, mens han er på orlov med sin søn Rasmus på 1 år. Som læser kunne man hos Østergaard ønske sig den type selvrefleksion, som Hauen og Haarløv lægger op til. Men i stedet præsenterer han en ret kedelig gennemgang af, hvor mange boller og figenpålæg, der sættes til livs i den lille familie. Vi får at vide, hvor tit han er så træt, at han ikke tror, han overlever, og hvor frustreret han er over at have et sparsomt sexliv og intet socialt liv.

Martin Østergaard pointerer, at hans bog er en dagbog og ikke en teoribog om det at være far. Men problemet med dagbogen er, at den ganske enkelt er for kedelig, og det kan være svært at retfærdiggøre dens eksistens. Det er simpelthen ikke spændende nok at høre om, hvor ofte barnet ikke kan sove, og hvor irriteret Østergaard kan være på sin kæreste

og om de helt almindelige kommunikationsbrist, der er i alle familier. Dagbogen ville få mere bid, hvis han ville diskutere og fremlægge sine tanker om at være på orlov eller forskelle på hans og kærestens opdragelsesmetoder. I stedet kommer bogen til at handle om Byggemand Bob, sovemønstre og morgenmad. Martin Østergaard er til tider sjov i sine betragtninger, og det er faktisk interessant, når han insisterer på at gøre tingene på sin måde, men han udnytter ikke disse scener til at reflektere dybere over forskellene mellem sit og kærestens samvær med sønnen.

En ting som bliver tydelig i Østergaards dagbog, og som han også selv er inde på, er problemerne i parforholdet, når der kommer barn. Det er helt symptomatisk, at barnet får forældrenes opmærksomhed, og at de ofte glemmer hinanden. Som han selv siger, kunne det være rart bare en gang imellem at være den første, der får et kys, når mor kommer hjem fra arbejde.

Martin Østergaard er en varm fortæller for, at mænd skal tage deres orlov både for barnets og deres egen skyld. Ifølge denne anmelder er dette et perspektiv, som han kunne have brugt langt mere progressivt, så han kunne udgøre en høj og klar røst fra de mange umælende mænd i debatten om barselsorloven.

Emilia Van Hauen og Winnie Haarløv:
Myten om den perfekte mor
Aschehoug 2003
200 s., 229 kr.

Martin Østergaard:
Hjælp! Jeg er far. Dagbog fra livet i en småbørnsfamilie
Lindhardt og Ringhof 2003
138 s., 169 kr.

Når mor og far skal skilles

"Min mor og far skal skilles". Den udtalelse hører efterhånden til dagens orden. Skilsmisse er i dag så almindelig, at fire ud af ti børn i barndommen oplever, at mor og far går fra hinanden. Men hvordan oplever børn deres forældres skilsmisse? Og hvordan oplever de at skulle indgå i nye familieformer? De spørgsmål besvarer bogen *Børn og skilsmisser*

Af Lone Nørgaard

Social- og ligestillingsminister Henriette Kjær mener ikke, at de mange skilsmisser er et problem. Det er der nok delte meninger om, men under alle omstændigheder er det lidt opmuntrende at læse Kirsti Haalands bog *Børn og skilsmisser – et barneperspektiv på familieomformning*. Fordi hun slår fast, at familier kan forvandle nederlag til udviklingsmuligheder, hvis de er i stand til at håndtere de vanskeligheder, som skilsmisser uvægerligt fører med sig. Men hun glorificerer ikke, og hun skjuler heller ikke den belastning, det er for de fleste børn, når forældrene bliver skilt. Ikke mindst i de tilfælde, hvor de voksne bliver så overvældet af deres egen smerte og nederlagsfølelse, så de ikke længere er i stand til at 'se' børnene.

Haaland er ikke en fru-hvem-som-helst. Hun er specialist i familiepsykologi og ansat ved et familiekontor, som det hedder, i Oslo. I mere end tredive år har hun arbejdet med behandling, vejledning og undervisning i familiespørgsmål. Og så er hun leder af Norsk forening for Familierterapi. Hun har fingrene godt nede i den praktiske og konfliktfyldte hverdag, og det er den ene væsentlige grund til, at denne bog er klog at få forstand af. Den anden grund er, at hun beskriver skilsmisseprocessen ud fra børnenes synsvinkel. Ikke bare børn som gruppe, men hvad skilsmisse betyder for det enkelte barn. Hvilket hun slipper rigtigt godt fra,

selv om der selvfølgelig i sagens natur er tale om en voksenfortolkning.

Børn og skilsmisser tager udgangspunkt i, hvordan børn oplever skilsmisse, men også i hvordan de oplever og reagerer på etablering af nye familieformer. Forfatteren fremstiller skilsmisse og familieomformning som en proces, der strækker sig over flere år, og så peger hun på de problemer, der normalt følger med. Børnenes reaktioner bliver lagt frem for læseren, somme tider i form af cases, somme tider i mere generelle analyser, hvor børns reaktioner så skildres ud fra deres alderstrin og modenhed. Der er selvfølgelig stor forskel på, hvordan en 8-årig tackler både den umiddelbare krisesituation og de efterfølgende stadier, i forhold til en 16-17-årig, der er i fuld gang med at skabe sit eget liv. Fælles og ikke overraskende er, at det er afgørende, at begge forældre magter at beholde gode relationer til børnene, når man nu ikke længere deler samme tag.

Det er forfatterens mål at øge forståelsen for børns reaktioner, sådan at man bedre kan hjælpe dem igennem forældrenes skilsmisse og etablering af nye relationer. For børnene kan det nemlig være, at den store krise og den egentlige skilsmisse først kommer, når en af forældrene får en ny kæreste.

Børn og skilsmisser henvender sig til et meget bredt publikum. Til professionelle i sundheds- og socialektoren, til pædagoger og forældre og i det hele taget til voksne, som gerne vil have en bedre forståelse af børns reaktionsmønstre ved en familieomformning.

Jeg vil ikke sige, at bogen leverer epokegørende nye fund, men den får sat klare og præcise ord på et voksende samfundsproblem. Det tydeliggøres, hvordan skilsmissen er en lang proces, der for både børn og voksne strækker sig over år, og i øvrigt viser det sig, at så mange som 60 % af nye eller gengiftede familier går i opløsning.

Hvad enten man synes, at skilsmisser er en uting eller ej, giver denne bog et bedre grundlag for at tackle både egen og andres skilsmisser til gavn for ikke mindst den svage part i tre-, fire- og femkanterne, nemlig børnene.

Kirsti R. Haaland:

*Børn og skilsmisser Et barneperspektiv på familieomformning
Hans Reitzels Forlag 2003
164 sider, Kr. 185,00
Oversat fra norsk efter Barnet i skilsmissen af Søren Søgaard*

Netnyt Bognyt

Af Holger Terp

Holger Terp er redaktør af Det danske Fredsakademi www.fredsakademiet.dk

Kvinder og Det danske Fredsakademi

Fredssagen og kvindesagen hænger sammen ifølge Fredsakademiets freds- og sikkerhedspolitiske leksikon. Leksikonet har derfor artikler om

Karen Jeppe -

Danmarks første befrielsesfilosof

www.fredsakademiet.dk/library/jeppe.htm

kvindesagen,

www.fredsakademiet.dk/ordbog/kord/k138.htm

og kvindefred,

www.fredsakademiet.dk/ordbog/kord/k110.htm

Fredsakademiet har også biografier og artikler om personligheder som,

Mathilde Bajer,

www.fredsakademiet.dk/ordbog/bord/b105.htm

Ester Færing,

www.fredsakademiet.dk/ordbog/mord/m28.htm

Ellen Hørup,

www.fredsakademiet.dk/ordbog/hord/h60.htm

og Anne Marie Petersen

www.fredsakademiet.dk/ordbog/pord/p48.htm

Artiklerne er ofte store, dokumenterede bibliografier - gerne med eksempler på forfatterskabet. Desuden er artiklerne rigt illustreret med billeder fra private samlinger og i nogle tilfælde i samarbejde med Kvindehistorisk Samling på Statsbiblioteket i Århus.

Af Agnes Bræmer

Jørgen Høg (red.):

Carlsen, Jette & Stedblomster:

Om livet i den sammenbragte familie

JPBøger, 2003, 160 s., 258 kr.

- Personlige beretninger om livet i den sammenbragte familie. Forfatterne har talt med børnene, bedsteforældrene, de mange slags forældre samt eksperterne, der giver gode råd.

Jørgensen, Gitte (red.):

Den nye F@milie

Det Schønbergske Forlag, 2002, 248 s., 199 kr.

- Forskellige yngre skribenter tager kernefamilien op til overvejelse og kommer med alternative ideer til, hvordan familien kan indrettes, så den harmonerer bedre med en moderne tilværelse og en travl hverdag.

Knudsen, Ann-Elisabeth:

Pæne piger og dumme drenge – Hvorfor er der ingen børn der opfører sig, som de har hjerne til?

Det Schønbergske Forlag, 2002, 216 s., 249 kr.

- Hjerneforsker og cand.mag. A. Knudsen undersøger, hvilken betydning kønsforskelle har for piger og drenge i pædagogisk praksis. Pointen er, at den kulturelle påvirkning og opdragelse hverken giver det ene eller andet køn optimale muligheder mht. indlæring og udvikling.

Nielsen, Steen B. & Katrin Hjort:

Mænd og omsorg

- På baggrund af forskningsbaserede artikler om mænd og omsorg – både offentligt og privat, tager forfatterne kritisk stilling til forskellige myter. Forfatterens holdning til køn er anti-essentialistisk. Dvs. køn er ikke noget vi er, men noget vi gør.

Olsen, Lone Ryg:

Køkken eller karriere – en guide til kvinder, der vil tage ansvar

JPBøger, 2003, 188 s., 258 kr.

- L. Olsen stiller kontante spørgsmål som: "Hvorfor er danske kvinder så langt fra magten og har så lidt indflydelse? Hvorfor er den bedst uddannede halvdel af befolkningen endt som overkvalificerede børnepassere?" – og hun svarer lige så kontant ved at placere ansvaret hos kvinderne selv. Hun mener, at de veluddannede kvinder hænger fast i fortidens kønsroller ved f.eks. at fravælge karriere til fordel for familien.

Tveiti, Dorte (fortalt til Flemming Hove) m. forord af Jane Aamund:

Overgreb – han stjal min barndom

Documentas, 2003, 160 s., 189 kr.

- En sand og derfor også meget barsk beretning om, hvordan seksuelle overgreb i barndommen sætter uslettelige spor.

Wikan, Unni:

Ære og drab: Fadime - en sag til eftertanke

Høst & Søns Forlag, 2003, 285 s., 269 kr.

- Antropologen Unni Wikans bidrag til forståelsen af fænomenet æresdrab. Bogen tager udgangspunkt i Sahindal Fadime, en svensk-kurdisk kvinde, der blev dræbt af sin far den 21. januar 2002 i Sverige.

Aalbæk-Nielsen, Kai:

Kærlighed i det 19. - 20. århundrede

I tidens ånd (fjerde og sidste bind)

Gyldendal, 2003, 560 s., 250 kr.

- Historien om kærlighedens udvikling er i høj grad også historien om kvindens udvikling og kamp for frigørelse og ligestilling. K. Aalbæk-Nielsen analyserer modernitetens ånd og påpeger, hvordan den romantiske kærlighed har været i centrum i de sidste århundreder. Samtidig giver han en skitse af fremtidens nødvendige og ændrede form for kærlighed – en kærlighed der i modsætning til den romantiske tager udgangspunkt i to ligeværdige individer.

LANDSSTYRELSEN

Forkvinde

Karen Hallberg
Havnegade 33, 2 th.
1058 København K
3315 6940
kl.hallberg@get2net.dk

Kasserer

Agnes Østvand
Håndværkervej 169
8600 Silkeborg
8686 7357 / 3029 7357
agnes@ostvand.dk

Næstforkvinder

Gry Pedersen
Pilehøjvej 2
2750 Ballerup
4464 9698
Gry.Pedersen@Gladsaxe
sem.dk

Signe Møller Jørgensen
Vardegade 3, 1 th.
2100 København Ø
6177 6744

Medlemmer

Shirley Højbjerg
Åvangen 5
9575 Terndrup
9833 5187 tlf/fax
ynneb@worldonline.dk

Gurli Jensen
Katsigvej 43, skær
9900 Frederikshavn
9847 3449
hedebacken@get2net.dk

Edith Hansen
Gl.Hellebækvej 5c
3000 Helsingør
4921 6284
Edithogjonas@mail.tele.
dk

Suppleanter

Helen Stensbæk
Schrøder
Assensvej 98
5771 Stenstrup
6324 0030
clausodense@post.tele.
dk

Tinne Stubbe Østergaard
Trige Centervej 34
8380 Trige
8623 1231
bnaa0005564@bolignet-
aarhus.dk

LOKALE KREDSE

Frederikshavn / Sæby

v/ forkvinde
Alice Fredborg Sørensen
Karetmagervej 24
9300 Sæby
9846 1660

Hellerup

v/ forkvinde
Susi Alsfelt Riise-
Knudsen
Fortunvej 41
2920 Charlottenlund
3964 4010

Hjørring

v/ kontaktkvinde
Else Andreasen
Frejasvej 42
9800 Hjørring

Horsens

v/ forkvinde
Lis Ørnstrup
Overmarken 1, Haldrup
8700 Horsens
7565 7457

Kolding

v/ kontaktkvinde
Inger Olsen
Haslevej 15
6000 Kolding
7552 3517

København

v/ forkvinde
Dorte Schiønning
Andersen
Ålekistevej 83, 2 tv.
2720 Vanløse
3874 1924
tid@get2net.dk

**Lyngby-Virum-Søllerød-
Gladsaxe**

v/ forkvinde
Ulla Lundbye
Nybrovænge 17
2800 Lyngby
4588 8738
sofiton@get2net.dk

Odense

v/ forkvinde
Katrine Frederiksen
Hjallesevej 17,2
5000 Odense C
kat.skate@tdcadsl.dk

Roskilde

v/ forkvinde
Henriette Kofoed
Landevejshøjen 17,
Højby
4320 Lejre
4648 1143

Thy / Mors

v/ kontaktkvinde
Ingrid Mortensen
Vinkel Alle 8
7700 Thisted
9792 1850

Vejle

v/ forkvinde
Kirsten Dalager
Horsvangen 10
7120 Vejle
tlf 7581 5346 / fax 7571
2084
Kirsten.Dalager@skole-
kom.dk

Aalborg

v/ kontaktkvinde
Helle Ahlgreen-Ussing
Sebbersundvej 29, 2 tv.
9220 Aalborg Ø
9815 2135

Århus

v/ kontaktperson
Søren Sylvest
Borggade 16, 2 th.
8000 Århus C
tlf 8620 2740 / fax 8620
2742
s.sylvest@webspeed.dk

KREDSNYT**Koldingkredsen****Mandag d.9 februar kl.19.30**

Kolding Teater, lok. Skovbrynet

Kortfilm: "Jeg hed Sabina Spielrein" -
Kvinde mellem Jung og Freud**Mandag d.16.februar kl.19.30**

Sct. Jørgensens Gård

Generalforsamling med valg af delegerede til Landsmødet

Mandag d.1. marts kl.19.30

Kolding Teater, lok. Skovbrynet

Kortfilm: "Sonja Ferlov Mancoba - en dansk billedhugger i Paris" (37 min)
og "Der er en yndig mand"(29 min.)**Mandag d.8.marts kl.19.00**

Sct. Jørgens Gård

Kvindernes Internationale Kampdag med Karen Hallberg, Landsforkvinde i Dansk Kvindesamfund, der taler om "Hvorfor vi stadig har brug for en kvindeforening"

Mandag d.29. marts kl.19.30

Kolding Teater, lok. Skovbrynet

Kortfilm: "Olga - den sidste storfyrstinde" (52 min.)

Århuskredsen**Onsdag d.25 februar kl. 19**Café Kindrødt, Studsgade 8, Århus
Ordinær Generalforsamling
Dagsorden ifølge lovene**Onsdag den 21. april kl.19-20**

Kvindemuseets Cafe, Domkirkeplads 5, Århus

Borgmester Louise Gade
taler om sit liv

Til september-oktober har Kvindemuseet en udstilling "Kvinder og rusmidler". Århuskredsen er i gang med at planlægge et møde om "Kvinder og alkohol", der skal holdes i forbindelse med udstillingen. Dato meddeles senere.

Landsmøde 2004 - PROGRAM

Lørdag d. 24. april til søndag d. 25. april i Korsør

Svenstrupgaard, Korsør Vandrerhjem,

Svenstrup Strandvej 3, 4220 Korsør

Tema: Kvinder og medier**Lørdag:**

- Kl. 10-11.30: Forkvindemøde: Fremtiden, kommende aktiviteter, budget for 2004, kredsnetværksmødet og landsmøde 2005
- Kl. 11.30: Indskrivning til landsmødet
- Kl. 12.00: Frokost
- Kl. 13.00: Landsmødet åbnes. Velkomst ved landsforkvinden. Valg af dirigent, stemmetællere og protokolførere
- Kl.13.15: Uddeling af Mathildeprisen
- Kl.14.10: Prismodtager taler og prisen præsenteres
- Kl.15.00: Oplæg v. gæst om Landsmødets tema: Kvinder og medier
- Kl.15.20 : Pause med kaffe
- Kl.15.20 : Det internationale arbejde. Oplæg v. Lene Pind, styrelsesmedlem i International Alliance of Women
- Kl.16.10: Landsforkvindens beretning
- Kl.17.00: Debat om beretningen og godkendelse Styrelsens forslag til prioritering af arbejdsopgaver m.v. i henhold til § 20, stk. 7. Fremtidige temaer og Kredsnetværksmødet 2004
- Kl.17.40: Præsentation af indkomne forslag, herunder resolutioner

Kl.18.00:

Kl. 19.00:

Kl. 20.30:

Pause. F.eks. travetur langs Storebælt

Middag

Afslapning i pejsens skær

Søndag:

Kl. 9.30:

Kl. 9.35:

Kl.10.25:

Kl.11.15:

Kl.11.30:

Kl.13.00:

Landsmødet genoptages, valg af dirigent
Oplæg ved Esma Birdi om indsatsen omkring tvangsægteskaber og en planlagt kvindekongress om etniske kvinder

Kassererens beretning og godkendelse af regnskab for 2003.

Forelæggelse af budget for 2004

Pause med frugt

Fastsættelse af kontingent.

Valg af kasserer og styrelse.
Behandling af indkomne forslag og resolutioner.

Landsmøde 2005, eventuelt og afslutning

Frokost

OdenseKredsen**12. februar kl. 19.00**

Klingenberg 15, 5000 Odense C
Medlemsmøde med oplæg om udviklingspsykologi og pædagogik i et kønsperspektiv

8. marts

Kvindernes Internationale kampdag i samarbejde med Mellemfolkeligt Samvirke. For flere informationer kontakt Katrine Frederiksen på Kat.sk@tdcadsl.dk

11. marts kl. 19.00

Klingenberg 15, 5000 Odense C
Medlemsmøde, Diskussion af Lise Ehlers' bog: "Syge kvinder og stærke mænd"

19. marts

Vi ser den Kroniske Uskyld, kontakt Katrine Frederiksen for flere oplysninger på Kat.sk@tdcadsl.dk

1. april

Generalforsamling

13. maj

Medlemsmøde med oplæg om "Piger i fritids- og ungdomsorganisationer"

5. juni

Grundlovs møde

10. juni

Medlemsmøde med planlægning af efterårets program

Er du medlem af Dansk Kvindesamfund og bosiddende på Fyn, så kontakt Odensekredsens kontaktperson på Kat.sk@tdcadsl.dk og kom på mailinglisten, så du kan holde dig orienteret om de nyeste aktiviteter

Landsmøde 2004 - TIILMELDINGSBLANKET

Lørdag d. 24. april til søndag d. 25. april i Korsør
 Svenstrupgaard, Korsør Vandrerhjem,
 Svenstrup Strandvej 3, 4220 Korsør

Navn

Adresse

Postnr. /By

Medlem af DK-kreds

Delegeret: Ja ... Nej ...

Direkte medlem

Jeg ønsker overnatning i enkeltværelse
 dobbeltværelse
 sammen med,
 der selv sender tilmeldingsblanket til sekretariatet.

For forkvinder/kontaktpersoner, deltagelse i
 forkvindemøde lørdag formiddag: Ja ... Nej...

Priser:

Landsmødegebyr (betales af alle deltagere): **125 kr.**

Vælg herefter mellem følgende muligheder
 (sæt x ud for det ønskede):

a. HELE landsmødet m. overnatning i enkeltværelse (incl.
 morgenmad, frokost x 2, kaffe x 3, middag): **880 kr.**

b. HELE landsmødet m. overnatning i dobbeltværelse (incl.
 ovenstående): **730 kr.**

c. hel lørdag (frokost, kaffe, middag): **345 kr.**

d. lørdag: kaffe og middag: **180 kr.**

e. søndag (frokost, kaffe): **140 kr.**

Der ønskes vegetarmad

Undertegnede har sat x ved følgende bogstaver (a, b, c, d,
 e) til en samlet pris af: kr.
 + landsmødegebyr: 125 kr., i alt:
 kr.

Beløbet er indbetalt på giro 7001967 mærket Landsmøde ...
 / beløbet er vedlagt i check

Dato Underskrift

Tilmeldingsblanket og betaling indsendes snarest og senest d. 19. marts til:

Dansk Kvindesamfund, Niels Hemmingsensgade 10, 3., 1153 København K.

Tilmeldingen er økonomisk bindende. Ved afmelding senest 14 dage før landsmødet kan det indbetalte beløb returneres, dog minus gebyret.

Overhold venligst tilmeldingsfristen!

LEDER

Godt nytår til alle læsere af Kvinden & Samfundet. Dette nummer er det første i 120. årgang og har lighed i ledelse, forskning og politik som tema.

Årets start har været præget af Strukturkommissionens rapport, og der er gang i debatten om sygehusenes organisatoriske forhold. Mange ansatte i kommuner og amter er truet på deres job og andre medarbejdere ser karrieremuligheder i de fremtidige strukturer.

Men hvad med os – kvinderne? Vi var svære at få øje på ved offentliggørelsen af rapporten.

Jeg foreslår, at Danmark tager sig sammen og gør noget ved ligestillingen i de nye administrative enheder. Her tænker jeg på ligestilling på alle niveauer og mest af alt på øverste niveau. Det er ikke nok at diskutere områder som stordriftsfordele, synergieffekter og effektiv styring. Der skal også diskuteres retfærdighed og køn, og det skal ske på en ordentlig og etisk forsvarlig måde. Det er ikke nok at sende en tanke til kvindernes muligheder, der skal mere til.

Kvinderne er der, de har uddannelserne, de har også ressourcerne, og de er gode ledere. Nogle vil sige, at det er da noget af en påstand. Dertil vil jeg hævde, at ingen kan modbevise det.

Sidste nummer af Kvinden & Samfundet satte fokus på forholdene omkring barsel og orlov. Jeg vil heller ikke i denne leder undlade at nævne dette emne, fordi en ny barselslovgivning simpelt hen er essentiel for, at kvinder kan få samme karrieremuligheder som mænd. En del af barselsorloven skal øremærkes til faderen, og der skal være en central barselsfond med fuld lønkompensation til både kvinder og mænd.

Vi er kommet dertil i ligestillingsudviklingen, at der skal holdningsændringer til blandt beslutningstagerne. Jeg forstår simpelthen ikke, at mændene i samfundets top kan leve med, at deres døtre erhvervsmæssigt skal have ringere forhold end deres sønner.

Og selvom love og regler stort set er på plads, så mangler vi den kønsopdelte lønstatistik som den nuværende regering satte på stand by ved sin tiltrædelse. Socialdemokratiet vil først i 2004 genfremsætte forslaget om denne statistik, og jeg håber virkelig, at folketinget vedtager forslaget. Det er så vigtigt med facts i vores samfund – derfor skal vi have statistikkerne på plads.

I forbindelse med diskussionen af strukturkommissionens rapport og beslutningen om, hvordan de nye strukturer skal være, vil jeg på det kraftigste opfordre til, at der opstilles mål for, hvornår der vil være en ligelig fordeling af kvinder og mænd i topledelse. Dette indebærer selvfølgelig, at der også skal træffes beslutninger om, hvornår og hvordan målene skal evalueres.

Køn og arbejdsliv er tema i decemberudgaven af tidsskriftet Arbejdsliv, der er udgivet af Syddansk Universitetsforlag. Her er der en statistik om kønsfordelingen på akademikerstillingerne i landets 20 departementer. 43 % af akademikerne er kvinder, 26 % af lederne er kvinder, og kun 9 % af departementscheferne er kvinder.

Ligestillingsministeriet har udarbejdet en "Værktøjskasse – metoder og værktøjer til at få flere kvinder i ledelsen". Den findes på www.lige.dk og er værd at få inspiration fra.

*Karen Hallberg
Landsforkvinde,
Dansk Kvindesamfund*

