

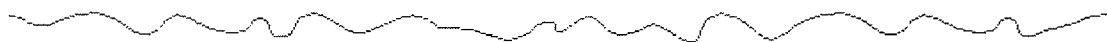
Netværk for kvinder i fysik  
Nyhedsbrev nr. 32  
April 2003

**Kære netværkmedlemmer!**

Nyhedsbrevet indledes med en præsentation af den nye bestyrelse som den blev vedtaget ved det konstituerende bestyrelsesmøde fredag den 7. februar. Derefter følger det foreløbige program til KIF årsmødet 2003, der igen i år bliver afholdt på en lørdag. On-line tilmelding finder sted via [http:// www.nbi.dk/dfs](http://www.nbi.dk/dfs).

Dette nummer af nyhedsbrevet beskæftiger sig mest med ligestillingsdebatten inden for universiteternes verden. Der er udklip fra Universitetsavisen (Københavns Universitets informationsblad), Forskerforum, et blad for nogle fagforeninger, samt et enkelt indlæg fra et svensk universitet.

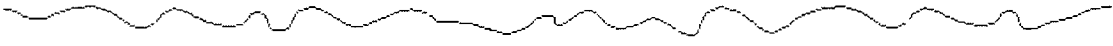
Et af udklippene handler om hvordan man kan fremme ligestilling gennem EU, et andet hvordan ligestillingsministeren Henriette Kjær kækt proklamerer at mænd lyver når de fortæller at de gerne vil holde barselsorlov, men så springer fra. Det sidste udklip er en lille historie fundet i Berlingske, der refererer til en undersøgelse der viser at kvinder er bedre ledere end deres mandlige kollegaer. Artiklen konkluderer at undersøgelsen burde aflive den udbredte myte, at kvindelige ledere ikke kan træffe de hårde beslutninger. Nyhedsbrevet viderebringer ligeledes en efterspørgsel af kvindelige "Evaluators" til EU's sjette rammeprogram.



**Indhold:**

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Den nye bestyrelse                     | 2  |
| Foreløbige KIF årsmødeprogram          | 3  |
| Call for Evaluators for FP6            | 4  |
| <i>Udklip:</i>                         |    |
| Time out i Akademia                    | 6  |
| Ligestilling i tørre tal               | 7  |
| Ligestilling: Om 248 år ...            | 9  |
| För långsamt mot jämställdhet          | 10 |
| EU forhandlinger med kønsbrillen på    | 11 |
| Ligestillingsministeren: Mændene lyver | 15 |
| Kvindelige ledere er bedst.            | 16 |

## Den nye bestyrelse:



### Formand:

#### **Anja C. Andersen**

NORDITA, Blegdamsvej 17  
2100 København Ø  
anja@nordita.dk

### Næstformand:

#### **Liv Hornekær**

Fysisk Institut, Syddansk Universitet,  
Odense,  
Campusvej 55,  
5230 Odense M  
hornekaer@fysik.sdu.dk

### Nyhedsbrevansvarlig:

#### **Vibeke Würtz Jürgensen**

QUP-centre, Institut for fysik,  
Danmarks Tekniske Universitet  
Bygning 309  
2800 Kgs. Lyngby  
vwj@apk.molbio.ku.dk

### Nyhedsbrevmedhjælp:

#### **Cathrine Fox Maule**

Center for Planetforskning  
Juliane Maries Vej 30  
2100 København Ø  
foxmaule@gfy.ku.dk

### Kasserer og DFS-repræsentant:

#### **Dorthe Posselt**

Institut for studiet af Matematik og  
Fysik samt deres funktioner i  
Undervisning, Forskning og  
Anvendelse,  
Roskilde Universitetscenter  
Universitetsvej 1, Box 260,  
4000 Roskilde  
dorthe@ruc.dk

### Webredaktør, adresse- og mailinglisteansvarlig:

#### **Tina Christensen**

Danmarks Meteorologiske Institut  
Lyngbyvej 100, 2100 København Ø  
tic@dmi.dk

#### **Winnie Svendsen**

COM, Danmarks Tekniske Universitet  
Ørsted Plads 349  
2800 Lyngby  
ws@com.dtu.dk

#### **Eva Danielsen**

Institut for Matematik og Fysik  
Den Kgl. Veterinær- og  
Landbohøjskole  
Thorvaldsensvej 40, 1871  
Frederiksberg C  
eda@kvl.dk

#### **Ling Miao**

Fysisk Institut  
Syddansk Universitet, Odense  
Campusvej 55,  
5230 Odense M  
miao@fysik.sdu.dk

#### **Birgitta Nordström**

Niels Bohr Institutet  
Københavns Universitet  
birgitta@astro.ku.dk

#### **Iben Bloch Nielsen**

Institut for Fysik og Astronomi  
Aarhus Universitet  
Ny Munkegade, 8000 Århus C  
ibenbn@ifa.au.dk

#### **Kirstine Berg-Sørensen**

Niels Bohr Institutet  
Blegdamsvej 17, 2100 København Ø  
kirstine@nordita.dk

## KIF årsmøde

Årsmødet finder sted på Hotel Nyborg Strand lørdag d. 14/6-2003. Årsmødet er lagt sådan at det er muligt at tage frem og tilbage på én dag. Følgende IC3-tider fra hhv. København og Århus passer med mødets start- og sluttidspunkter:

Afgang Kbh. H: 8:00 ankomst Nyborg: 9:13  
Afgang Nyborg: 17:31 ankomst Kbh. H: 18:48

Afgang Århus H: 7:30 ankomst Nyborg: 9:30  
Afgang Nyborg: 17:14 ankomst Århus H: 19:08

### Foreløbigt program:

10:00-10:15 Velkomst ved Anja C. Andersen

10:15-11:00 Beate Klösgen (SDU)

**Model membranes at interfaces - recent results from neutron  
reflectometry and AtomicForceMicroscopy**

11:00-11:45 Karina Lindberg (DMI)

**De stabiliserende mekanismer i Jordens klima**

11:45-13:00 Frokost

13:00-13:45 Charlotte Bloch (Sociologisk Inst., KU)

**Følelsernes spil og magt i Akademia**

13:45-14:45 Diskussion

14:45-15:15 Postersession med kaffe, the og frugt

15:15-16:45 **Generalforsamling**

Alle deltagere opfordres til at bidrage med poster. Disse skal være maks 1.10 m brede og 1.40 m høje, posterne er hævet ca. 30-40 cm over gulvet. Poster og tilhørende abstract tilmeldes til KIF årsmødet via den generelle DFS tilmelding. Tidsfristen for tilmelding til Årsmødet 2003 er fredag den 4. april. Tilmelding til mødet samt indsendelse af abstracts sker via DFS-hjemmesiden: <http://www.nbi.dk/dfs>. Her findes også mødeprogram og andre praktiske oplysninger.



## Call for Evaluators for FP6:

From: [Gisele.Rodeyns@cec.eu.int](mailto:Gisele.Rodeyns@cec.eu.int)  
MESSAGE N°10 January 2003

### Recent Developments:

Call for Evaluators for FP6: A call for evaluators for FP6 has been launched. Individuals can apply to become evaluators and - <<new for FP6>> - institutions can nominate lists of evaluators. If you were an evaluator in FP5 and would like to be an evaluator in FP6, you must re-apply. The procedure is easy and you will be offered the possibility to migrate your details. We need more female evaluators! In FP5, 16% of the experts in the evaluators database were female although there were, on average, 27% female evaluators on the panels in 2001. Please apply. Details can be found at: [http://www.cordis.lu/experts/fp6\\_candidature.htm](http://www.cordis.lu/experts/fp6_candidature.htm)

Call for proposals for Women and Science activities On 17 December 2002, the Commission published its first calls for proposals under the Sixth Framework Programme. Among them is an open call for proposals for coordinated actions and specific support actions relating to the Science and Society work programme (which includes women and science activities). For women and science, the focus will be on: developing synergies between national and regional policies and actions; strengthening the participation of women in industrial research and mainstreaming gender equality in scientific institutions. Proposals should demonstrate a clear European dimension, as well as a lasting impact and a multiplying effect. For further information: [http://fp6.cordis.lu/fp6/call\\_details.cfm?CALL\\_ID=51](http://fp6.cordis.lu/fp6/call_details.cfm?CALL_ID=51)

Gender Mainstreaming in FP6: The FP5 target of 40% female representation on panels, groups, committees and Marie Curie fellowships will remain for FP6. Integrated Projects (IP's) and Networks of Excellence (NoE's) will have to provide a gender equality action plan within each project. In addition to this, evaluators will be asked to ascertain if there is a gender dimension in a project, and if so, how it will be addressed. Gender and Research Conference in Brussels, November 2001: The Proceedings of the conference are now available. Please contact [Linda.Maxwell@cec.eu.int](mailto:Linda.Maxwell@cec.eu.int) <mailto:Linda.Maxwell@cec.eu.int> if you would like to receive a copy.

On-going and Prospects: European Platform of Women Scientists: As announced in its Science and Society Action Plan (Action 24), the Commission plans to set up a European Platform of Women Scientists, which will develop activities designed to promote women scientists and involve them more actively in shaping the science policy debate at national and European levels. In preparation for this, a study on networks of women scientists was launched in November 2002. The aim of the study is to identify and survey existing networks and to develop scenarios and provide recommendations for setting up the Platform. This study will be carried out by Bradley Dunbar Associates Ltd and will run from November 2002 to June 2003. Further details will be available shortly on the Women and Science EUROPA web pages. Women in Industrial Research (WIR): On January 23rd, the report "Women in industrial research: A wake-up call for European Industry" of the high level expert group (chaired by Prof. Dr. Rübsamen-Waigmann, Vice President of Bayer AG, Head of Antiinfective Research and Dr. Ragnhild Sohlberg, Vice President, Norsk Hydro ASA) will be presented to Commissioner Busquin and the press. The report will be available from the WIR web-site: <http://europa.eu.int/comm/research/wir>.

It is planned to organise an international conference, in Berlin, on June 13/14, 2003, to present the report and discuss the results and recommendations, with researchers, managers, politicians and other stakeholders. If you are interested or would like to be kept informed, please contact [helga.ebeling@cec.eu.int](mailto:helga.ebeling@cec.eu.int)

ENWISE: At the end of October 2002, the Commission set up the Enwise Expert Group to study and report on the situation facing women scientists in the Eastern and Central European countries and in the Baltic States. This Group will put forward recommendations to improve the role and place of women in European scientific research (European Research Area's objective) and to increase the number of female participants from the targeted countries in the 6th Community Research Framework Programme (2002-2006). To this end the Group should deliver a report to the Commission and to the respective political and scientific national institutions concerned by mid-December 2003. See Enwise homepage at:

[www.europa.eu.int/comm/research/science-society/women/enwise\\_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/research/science-society/women/enwise_en.html)

The Women and Science Unit,  
European Commission, Research DG,  
B-1049 Brussels

Fax: +32 2 299 37 46

<http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>

# Time out i Akademia

UNIVERSITETSAVISEN 17 · 2002

Sidste punktum er sat i undersøgelsen af kønsbarrierer i de højere læreranstalter og forskningen. Tolv millioner er brugt. Der er blevet holdt møder og konferencer, og bolden er nu givet videre til politikerne og universiteternes ledelse

AF GITTE WILLUMSEN

**P**olitikerne må havde tabt pusten i ligestillingsdebatten. De var i al fald fraværende ved den afsluttende konference *Køn – når tiden er vigtig. In- og eksklusionsprocesser i Akademia* der blev afholdt for to uger siden i Folketingets Landstingssal. Salen var hovedsageligt befolket af kvinder fra landets højere læreanstalter. Kun enkelte mænd havde fundet vej.

Konferencen skulle markere afslutningen på fem års forskningsarbejde. Et tværvidenskabeligt arbejde hvor forskere fra fire fakulteter på Københavns Universitet har arbejdet på et forskningsprojekt med titlen *Kønsbarrierer i de højere læreanstalter og forskningen*.

Tolv millioner kroner er brugt til at belyse hvilke faktorer der gør at antallet af kvinder bliver mindre jo længere op ad den forskningsmæssige karrierestige man kommer. Pengene blev bevilget af fire statslige forskningsråd; det humanistiske, det naturvidenskabelige, det samfundsvidenskabelige og det sundhedsvidenskabelige.

Fire forskningsprojekter fik del i bevillingen der alle blev afsluttet og afrapporteret i løbet af efteråret 2002.

Resultaterne af de forskellige delundersøgelser blev fremlagt på konferencen, og et panel bestående af blandt andet de to rektorer fra RUC og Aarhus Universitet Henrik Toft Jensen og Niels Christian Sidenius samt Elisabeth Rogg, der er faglig leder ved Senter for Kvinne- og kjønnsforskning i Oslo, redegjorde for hvilke tiltag deres institutioner havde benyttet i kampen om ligestilling.

## Forandringer kræver handling

En af hovedkonklusionerne på undersøgelsen var at ligestilling er et ledelsesansvar og et politisk anliggende. Hvis vi ikke gør noget nu, vil det tage temmelig lang tid inden vi ser flere kvinder på topposterne på landets universiteter.

»Kvindetilvæksten på landets højere læreanstalter har gennem de seneste 30 år været på 3,5 procent. Hvis vi intet aktivt gør for at få flere kvinder ind i de faste stillinger, men fortsætter som nu, så vil der gå 248 år før vi har ligestilling,« fortæller Inge Henningsen, lektor i matematik på Københavns Universitet.

Til dato er der kun ét universitet i Danmark der har en synlig ligestillingspolitik, og det er Roskilde Universitetscenter. Her er det til gengæld lykkedes at få andelen af kvinder i henholdsvis adjunktstillinger og lektorstillinger op på omkring 40 procent på bare fem år. Men det er ikke godt nok, mener Karen Sjørup, leder af Center for Ligestillingsforskning, RUC.

»Fyrrer procent er en meget høj andel. Men der er stadig en stor hurdle ved professorstillingerne. Her udgør kvinderne nemlig kun 14 procent. Og selv om det er betydeligt højere end landsgennemsnittet på 7-8 procent, er det tankevækkende at der stadigvæk er så stor kønsforskel på et universitet hvor der faktisk er en ligestillingsmålsætning.«

## Manglende tilstedeværelse i magtens centrum

Så længe kvinderne ikke er repræsenteret på de poster hvor magten reelt ligger, har vi ikke ligestilling. Vejen til beslutninger og indflydelse i forskningsverdenen går gennem professoraterne. Et professorat giver adgang til en plads i forskningsrådene, man sidder med i bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg og har stor indflydelse på i hvilken retning ens instituts forskning skal gå.

Ifølge Karen Sjørup er det ikke nok at et universitet laver en målsætning for rekruttering af nye ansatte.

»I EU har man lavet en meget flot mainstreaming af EU's forskningsprogrammer der har ført til at man har lavet om på hele forskningsrådgivningssystemet i forbindelse med det nye 6. rammeprogram.

Jeg synes at det er på tide at man i Danmark tager konsekvensen af loven om ligestilling og laver en handlingsplan og retningslinjer sådan at man faktisk handler efter det. Indtil nu holder man fast i de gamle traditioner for hvordan man laver ligestillingspolitik,« siger Karen Sjørup.

Rektor for Aarhus Universitet, Niels Christian Sidenius, sætter spørgsmålstegn ved det hensigtsmæssige i at universiteterne udarbejder måltal. Han mener at det vil være mere interessant og vigtigt at tænke i andre baner.

»I stedet for at arbejde ud fra en ligestillingsvinkel, er det langt mere interessant at tænke i talentmobilisering. Hvis vi arbejder med fastlagte måltal, risikerer jeg at sætte en af mine dekaner i en situation hvor han/hun skal ansætte en mindre kvalificeret ansøger alene på grund af vedkommendes køn.

I stedet bør vi fokusere på hvilke instrumenter vi reelt kan benytte for at fastholde og tiltrække flere kvalificerede kvinder til de forskellige fag. De instrumenter der skal bruges på et institut, er ikke nødvendigvis de samme som på et andet,« siger Niels Christian Sidenius.

## Ingen måltal på Københavns Universitet

Hverken positiv særbehandling eller kønskvotering er umiddelbart brugbare løsningsmodeller, mener Linda Nielsen, rektor for Københavns Universitet.

»Forslagene er som et tveægget sværd. På den ene side kan det være nødvendigt inden for visse områder, men på den anden side er jeg modstander af at vi ansætter kvinder alene på grund af deres køn. Det går imod de grundlæggende principper i dansk forskning om at vi ansætter de bedst kvalificerede til stillingerne,« understreger Linda Nielsen.

Samtidig påpeger hun at ligestillingsproblematikken er vigtig og at universitetet faktisk har en ligestillingspolitik og er i fuld sving med at gøre noget ved problemet der hvor der reelt er problemer.

»På vores sidste møde i hovedsamarbejdsudvalget havde vi ligestilling på dagsordenen, og vi vil nedsætte en gruppe der skal udpege nogle områder og komme med nogle forslag til hvad vi kan gøre. Det handler om at få konkretiseret præcis hvor på Københavns Universitet vi har problemer og få analyseret hvad vi kan gøre ved det inden vi sætter en masse i gang.«

Linda Nielsen tror at ligestillingsproblemet på sigt vil løse sig på nogle af de fakulteter der allerede nu har en høj andel af kvindelige studerende fx Medicin og Jura. Det er kun et spørgsmål om tid inden kvinderne også kommer til at udgøre en større andel på professorniveauet.

Vi skal være opmærksomme på vores fokus når vi diskuterer ligestilling, mener Linda Nielsen.

»Fortsætter det som nu, så vil der gå 248 år før vi har ligestilling.«

»Ligestilling handler ikke kun om at de to køn skal være lige-  
ligt repræsenteret. Det handler  
også om etniske minoriteter og  
aldersfordelingen af de fastan-  
satte,« siger hun.

Karen Sjørup mener ikke at  
vi kommer uden om at sætte  
nationale måltal for hvor man-  
ge kvindelige professorater  
man ønsker i Danmark. Hun  
henviser til vores nordiske na-  
bolande.

»Vi kan gøre som de har gjort  
i Sverige og fx sætte som natio-  
nalt måltal at andelen af kvin-  
delige professorater skal være  
oppe på 25 procent i 2010. Men  
for at nå sådan et mål, kan det  
være nødvendigt at oprette et  
antal øremærkede professorat-  
er,« siger Karen Sjørup der me-  
ner at det er på tide at der bli-  
ver gjort noget aktivt og handle  
i stedet for at tale.

»Det er ganske skandaløst at  
nogle af vores bedst meritede  
danske kønsforskere Drude Da-  
hlerup, Bente Rosenbeck og Ni-  
na Lykke alle sidder i profess-  
orater i Sverige.« ■

## Vores nordiske nabolande

I 1988 blev samtlige universiteter i Norge pålagt at ud-  
arbejde en handlingsplan for ligestilling. Handlings-  
planerne skulle indeholde målsætninger, tiltag, tids-  
og budgetrammer for tiltag.

Siden da har man på landets universiteter eksper-  
imenteret med forskellige mulige tiltag: moderat køns-  
kvotering, positiv særbehandling, mentorordninger og  
øremærkede stillinger på alle niveauer i forskningssy-  
stemet. Sidste år fik universiteterne tildelt 13 øremær-  
kede kvindelige professorater.

I Sverige afsatte regeringen i 1995 en særlig pulje af  
stillinger til kvinder. De blev fordelt på stipendier til  
yngre ph.d.-studerende, cirka 70 seniorforskerstillin-  
ger og cirka 30 professorater - de såkaldte THAM-pro-  
fessorater.

## I Danmark

I 1987 vedtog Folketinget at statsinstitutioner med  
mere end 50 ansatte skulle udarbejde en handlings-  
plan for ligestilling. Siden 1995 har disse planer skul-  
let indeholde måltal. Indtil dato er RUC det eneste  
danske universitet der opererer med måltal.

I 1994 oprettede det Naturvidenskabelige Fakultet på  
Københavns Universitet et antal 2-årige Curie-stipen-  
dier til lovende unge kvindelige forskere.

I 1998 afsatte regeringen 2,2 mia. på finansloven til  
det såkaldte FREJA program. Programmet skulle  
fremme kvindernes rolle i forskningen. 78 millioner  
blev delt ud til 16 kvindelige forskere.

Den forrige Forskningsminister Birte Weiss fik indført  
at ligestilling skulle være et parameter i universiteter-  
nes fremtidige udviklingskontrakter med ministeriet.

## RUC

Siden 1995 har man på Roskilde Universitetscenter  
haft en ligestillingspolitik der opfordrer institutterne  
til at forsøge at ansætte lige mange kvinder og mænd i  
rekrutteringsstillingerne, det vil sige som ph.d.-stipen-  
diater og adjunkter. Institutternes ansættelsespolitik  
bliver overvåget og de institutter der ikke lever op til  
målene, bliver afkrævet forklaring.

Universitetet søgte i midten af halvfemserne om tillæ-  
delse til at prioritere kvinder ved ansættelser, men fik  
afslag. Der benyttes hverken kønskvotering eller posi-  
tiv særbehandling ved ansættelserne.

# Ligestilling i tørre tal

AF GITTE WILLUMSEN

**H**vad der måske lå i bag-  
hovedet som en lumsk  
mistanke, er nu blevet  
bekræftet i tørre tal. Andelen af  
kvinder i de faste stillinger på  
Københavns Universitet udgør  
langt fra halvdelen. Kun hver  
fjerde fastansatte er en kvinde.  
I gennemsnit.

Kvindeandelen bliver langt  
mindre jo højere op ad den aka-  
demiske rangstige vi kigger. På  
professorniveau udgør kvinderne  
12 procent. Lektor i statistik  
Inge Henningsen har undersøgt  
kønsprofilen blandt de viden-  
skabelige ansatte på Køben-  
havns Universitet i perioden  
1970 - 2001.

»Jeg blev egentlig selv over-  
rasket over at udviklingen hav-  
de været så svag. Der er i dag  
næsten lige så få kvinder ansat  
på Københavns Universitet som  
der var for 30 år siden, og det  
havde jeg ikke regnet med. Der  
er trods alt taget flere forskelli-  
ge initiativer for at gøre kvinde-  
andelen større. Men det har til-

syneladende ikke haft nogen ef-  
fekt.«

Inge Henningsen hentyder til  
den øgede opmærksomhed der  
har været på ligestilling i de se-  
nere år og diverse tiltag som fx  
Curiestipendierne på Naturvi-  
denskab.

»Det ser ud som om at det er  
nogle langt mere grundlæggende  
ting der er problemet på  
Københavns Universitet,« siger  
Inge Henningsen.

### Ændret rekruttering

Men noget er der sket i de se-  
neste 30 år. Selv om der alt i alt  
ikke er blevet ansat ret mange  
flere kvindelige adjunkter, lek-  
torer og professorer, så har der  
været markante undtagelser.

»På gamle 'kvindefakulteter',  
det vil sige Medicin, Humanio-  
ra og Naturvidenskab, er der  
næsten ikke sket noget, hvori-  
mod det samfundsvidenskabe-  
lige område, der i 1970 næsten  
ingen kvinder havde, nu er ved  
at være det stedsområde hvor  
der er flest kvinder ansat,« for-  
tæller Inge Henningsen.

Ifølge hende skyder det teori-  
en om at kvinderne ikke er in-  
teresseret i forskerstillingerne  
og at de ikke søger de stillinger  
der bliver slået op, i sænk.

»Nogle universiteter og om-  
råder har jo netop været i stand  
til at rekruttere kvinder,« siger  
Inge Henningsen der mener at  
rekruttering af kvinder til de fa-  
ste stillinger giver anledning til  
bekymring.

»Inden for medicin er 70 pro-  
cent af de studerende kvinder.  
Alligevel er tre ud af fire lærere  
på medicinstudiet mænd. Hvis  
man ikke gør noget aktivt for at  
lave om på den kønsfordeling  
og fortsætter med at rekruttere  
tre fjerdedele af lærerne blandt  
30 procent af de studerende, vil  
det fremover gå ud over kvalite-  
ten i forskning og undervis-  
ning.«

### Øremærkede stillinger?

»Både universiteternes ledelse  
og forskningsledelsen i det hele  
taget skal tage problemet med  
de manglende kvinder på uni-  
versiteterne langt mere alvor-

ligt, end man gør i dag. Det er  
et ledelsesproblem, når man ik-  
ke rekrutterer kvinder. Jeg me-  
ner ikke at man skal til at favo-  
risere kvinder. Sådan som re-  
sultatet af stillingsbesættelser-  
ne ser ud i dag, må der på et el-  
ler flere niveauer foregå en de  
facto favorisering af mænd.  
Den kunne man begynde at  
gøre op med.«

Inge Henningsen tror at det i  
visse fag kunne være en fordel  
at øremærke stillinger til kvin-  
der - noget man skal til at favo-  
risere kvinder. Sådan som re-  
sultatet af stillingsbesættelser-  
ne ser ud i dag, må der på et el-  
ler flere niveauer foregå en de  
facto favorisering af mænd.  
Den kunne man begynde at  
gøre op med.«

»Så forgiftet som diskussio-  
nen har været i Danmark, er det  
ikke hensigtsmæssigt at foreslå  
øremærkede stillinger til kvin-  
der lige nu. I den atmosfære der  
hersker, vil sådan et forslag  
komme til at virke modproduk-  
tivt,« siger Inge Henningsen.

En frugtbar måde at opnå en  
bedre kønsfordeling på, kan

være at kigge på rekrutteringsvejene og fordelingen af rekrutteringsstillinger. De bør, efter Inge Henningsens mening, ligge inden for de områder der har samfundsmæssig interesse, men samtidig må man i højere grad end i dag tage hensyn til hvor der er dygtige og interesserede kandidater. Som situationen er i dag, er en stor del af den kvindelige talentmasse samlet inden for felter hvor der ikke er ret mange forskningsstillinger.

Kortere rekrutteringsveje er også nødvendige. Det nytter ikke noget at vejen fra et kandidatur til en fast stilling tager ti år.

»Universiteterne taber i konkurrencen om at få de dygtigste og bedste kandidater fordi mange kvinder vælger at søge ud i sektorforskningsinstitutionerne og i ministerierne hvor de langt hurtigere kan få en fast ansættelse.« ■

*Gitte Willumsen er freelance journalist.*

**HELT SKÆVT** – På medicinstudiet er 70 procent af de studerende kvinder. Tre ud af fire lærere er mænd. Hvis man fortsætter med at rekruttere tre fjerdedele af underviserne blandt 30 procent af de studerende, vil det i fremtiden gå ud over kvaliteten i forskning og undervisning, mener lektor i statistik Inge Henningsen.

## Køn i den akademiske organisation

Fire overordnede forskningsprojekter skulle belyse forskellige faktorer inden for *Kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen*:

Projekt 1: *Køn i den akademiske organisation.*

Projekt 2: *Kønsbarrierer for den gode videnskabsmand* m/k

Projekt 3: *Kønnet's betydning - barrierer og karrierer i de højere uddannelser og forskningen - pædagogik, kommunikation og erfaring.*

Projekt 4: *Forskningens køn i professioner og offentlighed.*

Resultaterne af projekterne er publiceret i 14 arbejdsrapporter der kan bestilles på Institut for Statskundskab, Københavns Universitet, Rosenborggade 15, 1130 København K. Att. Anne Thomsen. Tlf.: 3532 3361. Email: at@ifs.ku.dk

**Fordelingen af den procentvise andel af kvindelige lektorer på de forskellige fakulteter**

| År                           | 1970 | 1996 | 2001 |
|------------------------------|------|------|------|
| Naturvidenskabelige fakultet | 15   | 15   | 14   |
| Humaniora                    | 32   | 29   | 32   |
| Lægevidenskab                | 19   | 22   | 24   |
| Odontologi                   | -    | 33   | 32   |
| Samfundsvidenskab            | 9    | 21   | 26   |
| Jura                         | 14   | 33   | 38   |
| Teologi                      | 0    | 7    | 31   |

**Fordelingen af den procentvise andel af kvindelige professorer på de forskellige fakulteter**

| År                           | 1970     | 1996     | 2001      |
|------------------------------|----------|----------|-----------|
| Naturvidenskabelige fakultet | 3        | 2        | 6         |
| Humaniora                    | 5        | 9        | 13        |
| Lægevidenskab                | 0        | 9        | 17        |
| Odontologi                   | -        | 0        | 9         |
| Samfundsvidenskab            | 0        | 19       | 26        |
| Jura                         | 0        | 16       | 17        |
| Teologi                      | 0        | 0        | 0         |
| <b>I alt</b>                 | <b>3</b> | <b>7</b> | <b>12</b> |



# Ligestilling: Om 248 år

- Konference 21. oktober

En lige repræsentation af mandlige og kvindelige professorer og lektorer skal nok komme af sig selv. Om 248 år! – hvis man altså fremskriver den nuværende udviklingsrate for Københavns Universitet. En udviklingsrate som genfindes hos øvrige forskningsinstitutioner. Den opsigtsvækkende tidshorisont fremkaldte latter, da lektor ved Institut for Matematiske Fag, Københavns Universitet, Inge Henningsen, præsenterede den for ca. 60 kvinder og 10 mænd, der var mødt op i Landstingssalen på Christiansborg den 21. oktober. De var kommet for at høre udvalgte resultater af forskningsprojektet "Kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen". Projektet er det hidtil største af sin art og blev skudt i gang i 1996 med 12 millioner kroner i ryggen fra flere af statens forskningsråd.

De ømtålelige ord 'positiv særbehandling' blev ikke nævnt ofte, men det er håbet, at den omfattende indsamlede viden i forskningsprojektet vil blive fulgt op med initiativer til udligning af den skæve kønsfordeling på universiteterne. Pt. er der fra politisk side ikke mange ligestillingspolitiske signaler at spore. I universitetsreformen optræder ordet ligestilling således ikke en eneste gang.

## Tab af kompetencer

Konferencens paneldeltagere kunne med bred tilslutning nå frem til, at det er et ledelsesansvar at rette op på kønsskævheden og forfølge en ligestillingspolitik.

"Og det er nødvendigt med handlingsplaner og opfølgning. Ligestillingspolitik er ikke ligestillingspolitik uden opfølgning og sanktionsmuligheder," sagde rektor ved RUC, Henrik Toft Jensen, der var en af paneldeltagerne.

Blandt konferencens paneldeltagere var der endvidere bred enighed om, at bestræbelserne på at rette op på køns-

*Skævheden, ikke blot baseret sig på en opfattelse af, at det er synd for kvinderne*

og af, at det er uretfærdigt. Det er snarere synd for samfundet, når man ikke får udnyttet den ressource, som kvindelige akademikere er. Det betyder tab af videnskabelig kompetence, når der kun trækkes på halvdelen af de potentielle ressourcer.

Og tab, det sker der. Resultaterne af forskningsprojektets undersøgelser var ikke opmuntrende set med ligestillingsbriller. Nok er andelen af kvindelige akademikere steget, men stigningen afspejles ikke i de højere stillinger. Sammenfattende konkluderede forskningsprojektets forfattere, at universitetets strukturer og praksisser virker som en støtte til de mandlige akademikere på vej op af rangstigen, mens de virker som barrierer for de kvindelige.

## RUCs rektor:

### Den daglige opmærksomhed

I 1970'erne var Henrik Toft Jensen en af dem, der var overbevist om, at ligestillingen ville komme af sig selv. Han mente desuden, at det måtte være ydmygende for en kvinde at blive positivt særbehandlet.

"Men da han kom til RUC i 1989, måtte han konstatere, at intet havde ændret sig. Siden iværksatte RUC en ligestillingspolitik.

"Det er da et irriterende slæb i dag-



ligdagen hele tiden at være opmærksom på, om den bliver fulgt. Fx i forbindelse med stillingsopslag, men det har ført til, at vi har oplevet en væsentlig forøgelse af kvindelige ansøgere, og jeg tror, at det netop er den daglige opmærksomhed, der har ført til, at antallet af kvindelige ansatte er steget fra 17% i 1993 til 30% i dag," sagde han.

Nina Smith, professor ved Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus, sad også i panelet. Også hun fremhævede, hvordan et bevidst tiltag til fremme af flere kvinder i forskningsansættelser havde givet positive resultater. Hun henviste til Freja-projektet (et forskningsrådsprojekt møntet på kvindelige forskere), hvor hun som forskningsleder havde kunnet sikre 20 kvindelige ph.d. studerende at fortsætte i post.doc.-ansættelser inden for universitetet. De fleste fik faste stillinger i universitetet og i sektorforskningen, og det var ikke alle, der fik brug for Freja-projektets sikkerhedsnet.

Panelets udenlandske indslag var norske Elisabeth Rogg, faglig leder ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning, Oslo. Hun redegjorde for norske initiativer, som har medført en markant stigning i antallet af kvindelige professorer og samtidig øget opmærksomheden på de dygtige kvinder i forskningsmiljøerne.

FORSKERforum Nr. 159 november 2002

Forskningsprogrammet "Kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen" har været gennemført i perioden 1996-2002 under Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd, Statens Humanistiske Forskningsråd, Statens Naturvidenskabelige Forskningsråd samt Statens Sundhedsvidenskabelige Forskningsråd.

## Udvalgte resultater:

1) Lis Højgaard, lektor ved Institut for Statskundskab, Københavns Universitet og Inge Henningsen, lektor ved Institut for Matematiske Fag, Københavns Universitet, har fulgt de kvindelige akademikers karrierer fra uddannelsesstart til toppen af stillingshierarkiet. Konklusionen er, at forløbet minder om en lækende olieledning, hvor kvinderne siver fra hele vejen.

2) Hanne Nexø Jensen, lektor ved Institut for Statskundskab, Københavns Universitet, har undersøgt, hvordan mandlige og kvindelige forskere følger forskellige karrierespor, og hvordan det har betydning for, hvor langt, de når i karrieren. Der er f.eks. færre penge til rådighed inden for forskningsområder med relativt mange kvindelige forskere, og færre kvinder har de ph.d. forløb, som kvalificerer til videre universitetsansættelse.

3) Dorte Marie Søndergaard, professor ved Institut for Pædagogisk psykologi, har analyseret magtspillene på universiteterne, og hvordan kønnet har betydning for deltagelsen i kampene om penge og position. Hendes konklusion er, at de kvindelige akademikere ikke ser ud til at få og tiltage sig adgang til de politiserende diskurser i samme omfang som de mandlige.

4) Under den samlede titel Kønsblik har Kirsten Gomard, Susanne V. Knudsen, Kirsten Reisby, Helene Sørensen og Anne-Mette Kruse, Danmarks Lærerhøjskole, undersøgt betydningen af pædagogik og kommunikation i uddannelsesforløbet. Forfatterne konkluderer, at institutkulturen er blind for kønnets betydning samtidig med, at opfattelsen af "den gode studerende" harmonerer med opfattelsen af den mandlige studerende.

# För långsamt mot jämställdhet

— Det går väldigt långsamt med jämställdhetsarbetet vid universitetet. Visionen måste vara att vårt universitet ska vara jämställt om 10–15 år, då fyrtiofem procent ska ha gått i pension. Men det går inte automatiskt.

Det säger sociologiprofessor Gunhild Hammarström, ordförande i universitetets jämställdhetskommitté.

Känslan finns om ett hårdnat klimat inom universitetet under de senaste fyra åren, vilket missgynnar alla, men mest kvinnor. När anslagen krymper och antalet sjukskrivna lärare ökar i takt med ett ökande antal studenter.

— Jag har en plågsam känsla av att det inte har hänt så mycket med jämställdheten, säger Gunhild.

Men rent administrativt så har man ändå byggt upp en fungerande infrastruktur för jämställdhetsarbetet vid universitetet. Jämställdhetshandläggaren Anneli Wennström exemplifierar med att det idag finns jämställdhetsombud på alla institutioner och jämställdhetsplaner på nästan alla.

Uppsala universitet har också 1,5 tjänst vid jämställdhetskansliet, vilket innebär att man är ett av de universitet i landet som lägger mest resurser på jämställdhetsarbetet.

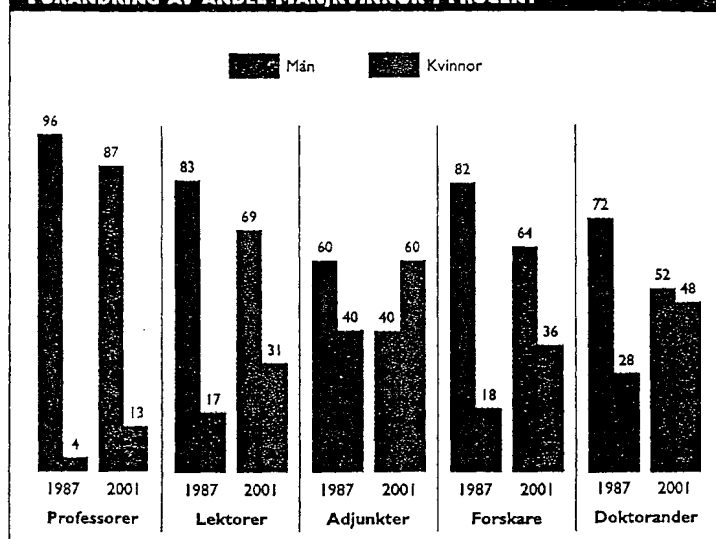
— Rektor Bo Sundqvist är också angelägen om att arbeta för ett mer jämställt universitet och vi har återkommande möten om hur vi kan gå vidare. Men det finns ett motstånd på sina håll i strukturen, menar hon.

## Inte ens en tredjedel

Statistiken vad gäller antalet kvinnor på höga poster inom universitetet är dock inte särskilt uppmuntrande. Bland professörerna är andelen kvinnor endast 13 procent, av tillsvidareanställda universitetslektorer 31 procent. Av 68 prefekter är 12 (17 procent) kvinnor och bara två av åtta dekaner är kvinnor. Fast bland de elva chefsadministratörerna är läget helt omtvunget; samtliga är kvinnor.

Gruppen forskarassistenter ligger i särklass bäst vad gäller jämställdhet, 42 procent är kvinnor. Men att just forskarassistenttjänsten skulle vara en språngbräda uppåt i karriären finns inget belegg för, anser Gunhild Hammarström. Det har aldrig gjorts någon undersökning av hur det har gått för

FÖRÄNDRING AV ANDEL MÄN/KVINNOR I PROCENT



forskarassistenterna sen tjänsten infördes 1972.

— Efter befördragsreformen har ju också intresset för anställning som universitetslektor ökat, eftersom det endast är lektorer som kan befordras till professor. Därför är anställning som universitetslektor en viktig karriärväg, säger hon.

För grundutbildningen vid universitetet så visar statistiken att det i det stora taget är flest kvinnliga studenter. Inom farmaci och lärarutbildningen är andelen kvinnor hela 80 procent. Det enda område som har flest manliga studenter är teknik och naturvetenskap (61 procent). Det är också fler kvinnliga än manliga studenter som tar examen varje år.

## Tillvarata kompetens

Kan det vara så att kvinnliga studenter helt enkelt inte lockas av ett civilingenjörsprogram?

— Mest handlar det nog om inlärning, tror Anneli Wennström. Med påverkan från både föräldrar och samhälle – medvetet och omedvetet – har många kvinnor fått uppfattningen att teknik inte skulle vara för dem, vilket är helt fel. Den inställningen måste förändras, med tanke på att det är inom teknik och naturvetenskap som resurserna finns!

En av Uppsalas nyaste civilingenjörsutbildningar, den till "humanistingenjör", attraherar däremot många kvinnor, genom sin tvärvetenskapliga bredd.

— Oavsett om vi ska rekrytera studenter eller en forskare, så handlar det inte om att få in fler kvinnor bara för att det ska bli en trevligare stämning. Det handlar om att tillvarata den kompetens som faktiskt finns, säger Gunhild Hammarström.

## Den sista bastionen

Det talas ibland om "en lackande pipeline". Det innebär att efter jämställdheten på programutbildningarna så försvinner kvinnorna. Varför? Somliga vill skylla på en manlig struktur som fortfarande dominerar inom universitetsvärlden.

Den första kvinnan (Betty Petersson) med rätt att ta studenten i landet, blev också första kvinna att skriva in sig vid ett universitet, vid Uppsala universitet 1872. Då hade universitetet funnits sen 1477 – med bara män.

Då inbjöds jämställdhetsministern Margareta Winberg talade under jämställdhetskommitténs 25-årsjubileum i december, så hon bl a att universitetet är sista bastionen att inta, vad gäller jämlikhetssträvanden. Men för att inte tradition-

erna ska få fortsätta att styra, så krävs medvetna strategier.

På doktorandsidan pekar statistiken på ett tämligen jämställt universitet. Inom områden som språk, juridik och farmaci är det till och med fler kvinnliga doktorander än män, medan teknisk-naturvetenskapligt område visar 33 procent kvinnor. Det är efter doktorsexamen som andelen kvinnor minskar.

— Då börjar den verkliga konkurrensen. Många män har redan stakat ut sin karriär till skillnad mot kvinnor som generellt är sämre på detta. Många kvinnor ser disputationen som ett slutmål och tycks också tro att det finns ett naturligt system som automatiskt flyttar upp en i karriären. Så är det inte. Det borde finnas kurser för vetenskaplig karriärutveckling inom universitetet, anser Gunhild Hammarström.

## Barn före disputationen

Det kan också handla om att knyta kontakt med rätt personer. Det så kallade "kronprinsessyndromet", innebär att manliga handledare, ofta omedvetet, hellre väljer att satsa på en manlig ung forskare än en kvinnlig.

Denna tidpunkt i karriären kan också kännas rätt för att skaffa

barn. Med en doktorandanställning följer också rätten till föräldrapenning, vilket det inte gör med en post doc-tjänst. Att en kvinna väntar med barnafödandet tills efter disputationen, är därför inget som Gunhild Hammarström vill rekommendera.

— Nej, det kan vara förödande för den fortsatta karriären. För det är också efter disputationen som det är viktigt att finnas tillgänglig för eventuell fortsatt tjänst vid universitetet. Det är därför bättre att skaffa barn innan man disputerar.

Forskning och barn borde annars vara en bra kombination med tanke på flexibiliteten i arbetsutbud. Men det kräver ett gott samarbete inom familjen och ett tillåtande klimat på institutionen. Inom viss forskning kan det vara mer problematiskt, främst inom laborativa ämnen.

## Medvetet vagt

På ett formellt plan finns idag fler lagar och riktlinjer att ta hjälp av i jämställdhetsarbetet. Det krävs enligt lag att ett universitet t ex ska kartlägga och analysera de löner och anställningsvillkor som tillämpas, för att se om det föreligger könsdiskriminering. I analysen ska även ingå arbetsvärdering. Detta omfattande arbete var klart i höstas och ska följas upp (Universon 8/02).

Fråga om planer och målformuleringar är det svårt att använda "skall"-formuleringar, menar Gunhild Hammarström. Det är alltför förpliktande och kan istället ge upphov till frustration och ilska.

— Då är det bättre att ha en lite vagare formulering som "i möjligaste mån" eller "där det är relevant" för att få fler att ställa upp och jobba för jämställdheten. Allt för starka kravformuleringar gnagnar inte saken.

— För vi måste helt enkelt ha med fler män i jämställdhetsarbetet – annars kommer det inte att fungera, tillägger hon.

Gunilla Sthyr

## STORA SATSNINGAR

### Jämställdhetskommitténs satsningar 2003

- Rekrytering – högsta prioritet. Öka andelen av under-representerat kön inom olika yrkeskategorier, främst bland lektorer.

- Motverka trakasserier – öka kunskapen om programmet mot sexuella trakasserier och avsluta en undersökning om förekomsten av sexuella trakasserier vid universitetet.

- Löneanalys – ska ske kontinuerligt. Personalavdelningen sköter kartläggning och analys.

- Genusperspektivet – på olika sätt förmedla kunskap om genusbegreppets innebörd. Just nu kartläggs om det finns kurser med genusperspektiv vid alla institutioner.

## EU forhandlinger med kønsbrillen på

Fra hjemmeside: [http://www.forum.kvinfo.dk/paa\\_kanten/?id=999551](http://www.forum.kvinfo.dk/paa_kanten/?id=999551)

Denne skribent har på tæt hold fulgt kampen for at få indskrevet ligestilling som værdi i den europæiske forfatningstraktat, og det er ikke gået stille for sig. Skriv til din politiker og få ham eller hende til at kæmpe for ligestilling i traktaten, opfordrer hun.

Af Sofie Carsten Nielsen

### FAKTABOKS

Det Europæiske Konvent består af en række personer fra alle 15 EU-lande, og de 10 tiltrædende medlemsstater samt ansøgerlandene Tyrkiet, Rumænien og Bulgarien. Konventet samles med jævne mellemrum for at diskutere nogle af de væsentligste problemstillinger, som EU står over for i fremtiden.

Konventet om Europas fremtid - antal medlemmer og kønsfordeling

Danske medlemmer af Konventet

FORUM Bruxelles/28.2.2003 Lige nu bruger jeg det meste af min tid på debatten om Europas sociale tilstand i konventet om Europas fremtid. I hører kun lidt om det i Danmark. Det er både danske spilleres skyld - pressens, politikernes, organisationernes - og institutionerne i EUs skyld. Det er svært at formidle EU-stof og skabe EU-debat - især i Danmark, fordi debatten er låst i ja- og nej-positioner, mens Europa-Kommissionens til tider misforståede overbevisningskampagner heller ikke ligefrem har hjulpet.

Debatten om ligestilling på europæisk niveau har fundet sted i EU-konventets arbejdsgruppe om "det sociale Europa" - og finder nu vej ind

i selve konventet. På trods af, eller måske på grund af de alt for få kvinder i konventet, har det været en *heftig* debat!

Det har været utroligt spændende, faktisk nervepirrende, at sidde på sidelinjen og overvåge argumentudvekslingen. Møder i EU's institutioner, specielt i Europa-Parlamentet, er ofte præget af, at der er mange deltagere, en lang dagsorden, og mellem 1-3 minutter til hver taler. Det kan godt blive tungt, ligesom det kan være svært at få en glødende politisk debat i gang. Man skal tage sine høretelefoner på og finde den rigtige kanal hver gang, nogen taler, og de, der skal tale, skal hver gang tage høretelefonerne af, tænde deres egen mikrofon og vente på, at alle de andre tager høretelefonerne på.

Men i konventet, specielt i arbejdsgrupperne, har det været lidt anderledes. For det første er møderne som regel foregået på 2-3 sprog i stedet for 15. Engelsk og fransk, til tider også tysk og spansk. Det gør kommunikationstiden kortere, og dermed den efterfølgende debattid længere. Og så er der lige pludselig nye mennesker med nye meninger og andre baggrunde. Medlemmerne har gået mere rundt i lokalet, og nationale parlamentarikere og europa-parlamentarikere fra samme land har pludselig haft lejlighed til at udveksle idéer. Hvis man kan få en alliance i stand med en regeringsrepræsentant - i den sociale arbejdsgruppe var den engelske europaminister, Peter Hain, til tider ombejlet - så er det nok et stærkt signal, selvom mange europa-parlamentarikere ikke ønsker at indrømme det.

Kampen stod om, hvorvidt ligestilling mellem mænd og kvinder skal stå eksplicit i den europæiske forfatningstraktat - en europæisk grundlov, om man vil - som konventet er i fuld gang med at udarbejde. De fleste mener heldigvis, at ligestilling *skal* have en plads i forfatningen. Spørgsmålet er hvor og hvordan.

I udkastet fra konventets ledelse, præsidiets, står ligestilling i forfatningens artikel 3: Unionens målsætninger. I konklusionerne fra arbejdsgruppen om "det sociale Europa" anbefales det, at ligestilling kommer til at stå *både* i artikel 2: Unionens værdier såvel som i artikel 3: Unionens mål. Dette spørgsmål skulle diskuteres de sidste dage i februar.

Vi er nogle, der på henholdsvis formelt og uformelt plan mener, at det er særdeles vigtigt og har kæmpet hårdt for, at ligestilling mellem mænd og kvinder kommer til at stå både i forfatningens artikel 2 og 3.

Kommer det kun til at stå i artikel 3 - Unionens mål - er vi på samme lovgivningsmæssige - og heldigvis udmærkede - niveau som i dag. Det er skrevet ind i traktaten, at EU i alle sine politikker har til opgave at "fremme ligestilling mellem mænd og kvinder". Den såkaldte mainstreaming artikel.

Kommer det også med i artikel 2 - Unionens værdier - sendes et stærkere signal. EUs værdier kæmpes der nemlig også for uden for EUs grænser. Blandt de øvrige foreslåede værdier er eksempelvis: Respekt for menneskelig værdighed og respekt for menneskerettighederne, frihed, demokrati og solidaritet. De ligger til grund for EUs udviklingshjælp, for EUs regionalstøtte, for EUs socialfond, for associeringsaftaler med andre lande osv. Og man er godt klar over, at det er temmelig nødvendigt selv at

efterleve, hvad man prædiker udenfor havelågen.

Kort sagt, hvis vi også får ligestilling med i artikel 2 om EUs værdier, tror jeg, der bliver (endnu) bedre mulighed for at føre feministisk politik. Så bliver EUs institutioner, ikke mindst Ministerrådet, som er den institution, der oftest blokerer for initiativer på ligestillingsområdet, nødt til at lytte og nødt til at handle. At lade være vil være voldsomt pinligt. Formodentlig netop derfor synes der fra nogle kanter at blive arbejdet på at undgå dette. Det officielle argument er, at en forfatning skal være enkel, samt at ligestilling jo ikke kan stå over det hele. Man må vælge.

Men der er forskel på værdier og mål. Der er forskel på, hvad man bekender sig til, og hvad man vil arbejde for at fremme. Det vigtigste er det sidste, for det er de konkrete tiltag, der tæller mest. Men den symbolske betydning og dermed det politiske pres, der ligger i det første, skal man ikke underkende.

En fantastisk kvinde fra det (græsk)cypriotiske parlament, Androula Vassiliou, var en af de første til både i arbejdsgruppen og på konventets stormøde at rejse sig og glødende forkynde, at ligestilling i både værdier og mål var det eneste signal, EU kunne tillade sig at sende til kvinderne i de kommende medlemslande. En slidt frase, som hun sagde, misbrugt af mangan en statsleder, men vi har faktisk "en historisk forpligtelse".

Det varmer en feminist, at sådan en kvinde forhåbentlig bliver valgt til Europa-Parlamentet til næste valg i 2004. Som glødende europæer, har hun utvivlsomt kæmpet hårdt for at få Cypern med i denne optagelsesrunde, og kæmpet hårdt for selv at få en plads i konventet. Men hun er også glødende kritisk. Hun er her for at få indflydelse og for at ændre tingenes tilstand. Og det kom da bag på nogle, at det lige skulle være en cypriot, der lagde den feministiske tone an.

Det står for mig i en lidt skærende kontrast til en anden kritiker i konventet - også medlem af den sociale arbejdsgruppe. Danske Jens-Peter Bonde fra *Junibevægelsen* har ikke på et eneste tidspunkt, mens jeg har været til stede ved møderne, sagt et kvæk om ligestilling. Heller ikke da debatten var allerskarpest og behovet for støtte var allerstørst. Det er altså ikke sådan, at vi i det ligestillede nord kan regne automatisk med støtte fra egne medborgere. *Junibevægelsen* er utvivlsomt varm tilhænger af ligestilling, men så må man bruge sin plads, når man har den. Jeg kan ikke se, hvordan det nogensinde skulle tale imod modstandernes sag at kæmpe for ligestilling i konventet. Det er ikke logisk, det er blot dybt skuffende. Heldigvis var et par danske kvindelige europa-parlamentarikere mange gange oppe ad stolene, ligesom svenskerne - mænd som kvinder selvfølgelig! - kæmpede hårdt.

Nogle af os forsøger også at få en ny formulering med i forfatningen, sådan at man fremover skriver, at "Det er forbudt at diskriminere på baggrund af nationalitet OG KØN". Den europæiske kvindelobby har haft det som standardforslag længe. I traktaten i dag står der, at det er forbudt at diskriminere på baggrund af nationalitet. Den artikel i den nuværende traktat har direkte effekt. Det vil sige, man kan gå direkte til EF-domstolen, hvis man mener, man er blevet diskrimineret på grund af sin nationalitet som EU-borger. Det bliver nok svært at få "og køn" med, for EU's

*medlemsstater* synes at gå *meget* op i betegnelsen national(itet). Danmark er i front her, hvis man ikke er klar over det. Men hvorfor er nationalitet vigtigere end køn? Det kan jeg ikke få til at give mening.

Et sidste ord om konventet, nu vi er ved det nationale. Konventets medlemmer er udpeget af de respektive institutioner, der deltager. Regeringens medlem og suppleant er udpeget af regeringen. Folketingets medlemmer og suppleanter er udpeget af Folketinget. Fra Danmark har vi kun sendt mænd. Det er ikke EUs skyld.

Hvad kan vi bruge ligestilling i en europæisk forfatning til? Ikke til meget, så længe det kun er ord på papir. I den danske grundlov står blot, at "den personlige frihed er ukrænkelig", samt at "alle indskrænkninger i den fri og lige adgang til erhverv, som ikke er begrundede i det almene vel, skal hæves ved lov". Det er det tætteste, vi kommer på ligestilling i dansk forfatningsret, og det har som bekendt ikke givet os hverken ligeløn, ligestilling eller lige muligheder. Men hvis der nu stod i den danske grundlov, at den danske stat tager sit udgangspunkt i ligestilling mellem mænd og kvinder, samt at den til enhver tid siddende danske regering skal arbejde for at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, ville vi så ikke have et bedre retsgrundlag? Formodentlig. Vi ville i al fald have et bedre grundlag for pressionspolitik. Muligheder for feministisk politik. Og muligheder for "name and shame" politik.

En revision af den danske grundlov ligger vist desværre ikke lige for, så jeg håber på en europæisk forfatning med fede streger under ligestilling. Jeg håber. Jeg ved ikke helt, om jeg tror. Men jeg ved, at der bliver knoklet for det, og det bakker jeg op om. Hvis ikke vi får både det ene og det andet, er vi stadig længere på EU-plan end i Danmark - forfatningsmæssigt. Og det må jeg så eventuelt trøste mig med til den tid. Og kæmpe for, at EU forbliver en langt mere åben politisk arena med reelt større muligheder for indflydelse end de fastlåste nationale scener. For så skal vi nok komme igen!

Lige nu står kampen i konventet. Den fortsætter indtil midt i juni måned, hvor forfatningen skal ligge færdig i udkast. Så skal de nationale regeringer se på den på en regeringskonference, der vil vare indtil midt i år 2004. Så grib chancen og fortæl dem, hvad vi vil have: Ligestilling. Over hele linjen. Det er stadig muligt. Hvordan? Skriv til dit folketingsmedlem og din europaparlamentariker. Ikke blot dem nedenfor, men dem alle. Og så i øvrigt dem i modstanderbevægelserne. Det burde berøre dem. Skriv et læserbrev. Kræv at din fagforening støtter kampen. Nej, det er overhovedet ikke let. Men det er en kæmpechance.

*Sofie Carsten Nielsen, cand.scient.pol er politisk assistent for Lone Dybkjær i Europa-Parlamentet, medlem af Nyt Europa.*

- Danske medlemmer af Konventet

Folketingsmedlemmer Peter Skaarup (DF) og Henrik Dam Kristensen (S) med henholdsvis Per Dalgaard (DF) og Niels Helveg Petersen (RV) som suppleanter.

Regeringens repræsentant Henning Christophersen (tidligere EU-kommissær) med

Poul Schlüter (K) som suppleant.

Medlemmer af Europa-Parlamentet Jens-Peter Bonde (Junibevægelsen), Helle Thorning-Schmidt (S) (suppleant) og Lone Dybkjær (RV) (suppleant).

---

### Ligestillingsministeren: Mændene lyver

Fundet på: <http://www.forum.kvininfo.dk/features/?id=693277>

Henriette Kjær tror ikke på mændene, når de siger, at de har lyst til at tage fædreorlov. Den nye orlovsordning giver dem alle muligheder for at gøre det, men de vil i virkeligheden ikke, mener ministeren. Alligevel afviser hun at lave en fædrekvote - familierne skal selv bestemme, hvem der gør hvad

Af Nina Møller og Inger Cecilie Helbo

FORUM/5.12.2002 *Hvad synes du om den nye barselsorlov set ud fra et ligestillingsmæssigt synspunkt?*

- Jeg synes, den er god, fordi der jo er en god økonomisk kompensation med fulde dagpenge. Det giver fædrene mulighed for også at tage orlov sammen med børnene. Og så er den også mere fleksibel, så de mænd, der mener, det ødelægger deres karriere, kan tage noget orlov på deltid.

*I de andre nordiske lande - Sverige, Norge og Island - har man lavet fædrekvoter i barselsordningerne som konsekvens af forskernes resultater. Der taler man om en kærlig tvang og bruger det som et redskab til at opnå ligestilling. Hvorfor har vi ikke taget Nordens erfaringer til efterretning?*

- Det har vi også haft mange og lange diskussioner om, og det kunne jo være endt der. Men regeringen mente, at det skulle være op til familien selv at aftale, hvem der skal have barselsorloven. Vi har lavet barselsorloven først og fremmest ud fra et børne- og familiepolitisk sigte. Det er lidt unfair i forhold til barnet, hvis orloven falder bort, når faren ikke tager sin kvote.

*Hvad synes du om, at der er taget to ugers fædrekvote ud af den nye lov?*

- Det viste sig jo, at der stort set ikke var nogen, der brugte den alligevel. Det var det, der var problemstillingen. Den var for ufleksibel og blev ikke brugt efter hensigten, og derfor blev den taget ud.

*I følge de danske ordførere, som behandlede lovforslaget i foråret, har man ikke nedsat noget udvalg eller nogen arbejdsgruppe, som undersøgte de ligestillingsmæssige konsekvenser af lovforslaget eller ordningen. Hvorfor undlod man at gøre det?*

- Jeg synes ikke, det er nødvendigt. Vi ved, at det er flest kvinder, der tager barselsorloven – af flere årsager. Men vi har da godt vidst, at det mest vil være kvinderne, der ville benytte sig af at tage det hele år.

*Hvilke fordele og ulemper kan du se ved, at det mest er kvinderne, der tager orloven med det her frie valg.*

- Nogle af dem kan have svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet igen. For eksempel hvis man ikke har en ordentlig aftale med sin arbejdsgiver eller har været nyuddannet og så bruger et år på orlov. Der er også pensionsdelen. Hvis man ikke har en aftale med sin arbejdsgiver eller selv sørger for, at man via husstandsindkomsten får lavet en pensionsopsparing, så er det selvfølgelig noget, der vil kunne mærkes, når man bliver gammel.

*Men hvorfor er det ikke en selvfølge, at man undersøger de ligestillingsmæssige konsekvenser af sådan en lov?*

- Det gør man også, men der er jo ingen grund til at nedsætte et udvalg. Loven er vurderet på de ligestillingsmæssige konsekvenser i forhold til mainstreaming.

*Nogle svenske undersøgelser viser, at fædrene har meget lyst til at tage orlov, men at de ikke gør det pga. arbejdspladskultur og økonomi. Kan du ikke være bange for, at det er alt andet end lysten til at tage sig af sine børn, der bestemmer valget mellem mor eller far på orlov?*

- Nej, for jeg tror simpelt hen ikke på det. Jeg tror, de lyver, når de svarer, for hvis man har lyst, så gør man det også! Ellers skulle man have sat sig ualmindeligt hårdt økonomisk.

*Kunne du forestille dig at give fuld lønkompensation som et instrument til at opnå ligestilling - fordi det tit er mænd, der tjener mest?*

- Nej, det synes jeg ikke. Jeg synes, det ville være meget forkert i forhold til, at vi kvinder gennem en lang årrække har kæmpet for at få nogle ordentlige forhold på det her område - at man så lige med ét slag vil give mænd fuld løn for at lokke dem hjem til deres børn.

*Så du vil ikke tage noget initiativ til at få flere fædre til at tage orlov?*

- Nej, det er ganske rigtigt, for så havde jeg gjort det.

*Inger Cecilie Helbo og Nina Møller er journaliststuderende ved Syddansk Universitet*

.....

### **Kvindelige ledere er bedst**

Lagt på [www.berlingske.dk](http://www.berlingske.dk) den 2. marts 2003 kl. 22:30.

Kvindelige ledere er bedst til at træffe de nødvendige beslutninger, de er også bedst til at give medarbejderne tilbagemeldinger – i det hele taget er de bedre end mænd til at lede. Det viser en ny stor undersøgelse foretaget hos TDC. Men de kvindelige ledere er stadig nederst i ledelsespyramiden.

*Af Jens Peter Skaarup, Berlingske Tidendes Nyhedsmagasin*

Administrerende direktør Niels Breining fra TDC Kabel TV var en glad mand, da han i januar kunne meddele, at der nu var udnævnt en ny direktør for Product Marketing. Af flere grunde. For det første havde han løst et påtrængende problem, nemlig, at afdelingens medarbejdere havde været uden chef siden december. Men hvad der specielt gjorde ham glad var, at den bedste kandidat til stillingen var en kvinde. Den nyudnævnte, der også kan kalde sig Vice President, er den 37-årige Jeanette D. Hansen. Siden hun i 1996 med en solid handelshøjskolebaggrund første gang trådte



ind ad døren hos TDC, har hun helt åbenlyst stræbt efter lederstillinger med stadig større indflydelse og ansvar. Man kan konstatere, at det foreløbig kører fint for hende. Med den seneste udnævnelse, er det sjette gang, hun forfremmes. Og hendes ambitioner rækker til mere.

»Jeg vurderer hele tiden, hvad jeg har at byde på i forhold til de stillinger, der opslås. Og jo, jeg vil da meget gerne avancere yderligere,« siger Jeanette D. Hansen, som mener, at hun på egen krop har mærket, at der i TDC-gruppens værdisæt står, at virksomheden »respekterer forskelligheder og giver alle lige muligheder«.

»Nu er det ikke kun noget, der står i værdierne – på et tilfældigt stykke papir. Det er også noget, der helt konkret har topledelsens opmærksomhed. Dermed får vi en permanent debat om emnet, og jeg er slet ikke i tvivl om, at ønsket om mangfoldighed er med til at øge min og andre kvindelige ledere selvtillid. Og er man som kvindelig ansat hos TDC endnu ikke rigtig kommet i gang med en lederkarriere, fordi man ikke har alle de her vidunderlige ting på CV'et, eller fordi man af natur er lidt tilbageholdende og dårlig til at kommunikere om sine evner og resultater, så kan virksomhedens ledelsesvision og praktiske opfølgning på den give lige netop det skub, der skal til, for at man som kvinde ranker ryggen, tror på sig selv og skriver en ansøgning næste gang, der opslås et ledigt job med større ledelsesansvar,« siger Jeanette D. Hansen.

### **Kvinderne scorer hos TDC**

Det er ikke kun chefen for TDC Kabel TV og koncernledelsen med bossen Henning Dyremose i spidsen, der gerne vil have kvinderne frem i rækkerne. Det vil de cirka 17.000 medarbejdere i TDC's danske virksomheder åbenbart også.

I hvert fald i følge den såkaldte klimaundersøgelse, som næsten samtlige medarbejdere har deltaget i, og som har til hovedformål at afdække, i hvor høj grad virksomheden efterlever sine visioner i hverdagen.

Med til undersøgelsen hører en vurdering af, i hvilket omfang de cirka 1400 ledere opfylder de krav, TDC stiller til ledere, uanset niveau.

Resultatet af undersøgelsen er opsigtsvækkende. Ikke alene afliver undersøgelsen en række af de udbredte myter om kvindelige ledere – herunder først og fremmest myten om, at kvindelige ledere kun er til de bløde ledelsesværktøjer, hvorimod de må overlade håndtaget til mændene, når der skal træffes beslutninger. Undersøgelsen viser også, at TDCs kvindelige ledere gennemsnitlig scorer bedre end mændene, og det gør de på alle 15 udvalgte parametre – mindst forskel er der på det parameter, der handler om give medarbejderne mulighed for at skabe balance mellem arbejds- og privatliv. Her er scoren for kvindelige og mandlige ledere næsten den samme.

Og det er ikke kun de kvindelige medarbejdere, der mener, at kvindelige ledere er bedre end mænd. Det samme mener de mandlige medarbejdere. Altså farvel til forestillingen om, at mænd ikke bryder sig om at have kvindelige ledere – eller mere præcist: At mænd ikke accepterer kvindelige ledere.

Dertil kommer så, at de kvindelige ledere tilmed har haft held til siden en tilsvarende undersøgelse i 2001 at forhøje deres score mere end de mandlige ledere.

### **Resultatorienterede**

Da klimamålingen rummer spørgsmål, der går tæt på ledernes adfærd, og som medarbejderne er blevet bedt om at sige deres mening om til internt brug, ønsker TDC ikke at oplyse de præcise resultater for kvindelige og mandlige ledere, men man vil godt fortælle, at det totale gennemsnit for kvindelige ledere er 5,87 og for mandlige

5,40, – idet medarbejderne har kunnet give karaktererne 0 til 7 – og man vil også godt afsløre, hvor de mest markante forskelle findes.

Det gør de her:

Når det drejer sig om at bidrage aktivt til at løse problemer mellem grupper, scorer kvinderne 5,77 og mændene 5,36.

På udsagnet »Min nærmeste leder giver mig ofte tilbagemelding om mine præstationer« scorer de kvindelige ledere 5,40 og de mandlige 4,77 – og hvis man er i intervallet 4-5, ligger man i det gule felt.

Og endelig det benhårde parameter: »Min nærmeste leder sørger for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet.« Kvindernes score på dette centrale punkt må give stof til eftertanke hos både mænd og kvinder, der stadig mener, at kvinder og beslutninger er uforenelige størrelser. De kvindelige TDC-ledere scorer 5,85 på dette parameter – de mandlige må nøjes med 5,40.

Undersøgelsen anses for at være unik, både med hensyn til metode og resultat. Et meget stort antal mennesker har fået spørgeskemaet – op mod 17.000, svarprocenten er over 92, og man har spurgt til et stort antal personer – TDC har i alt cirka 1400 ledere, hvoraf de 32 procent er kvinder. Dertil kommer så som noget helt afgørende: Man har spurgt til konkrete personer og deres konkrete adfærd – og ikke til forestillinger om køn og kønnets betydning.

### **Afliver myter**

Men både Henning Dyremose og seniorkonsulent Elisabeth Flensted-Jensen fra Koncern HR, Strategi & Processer pointerer, at det selvfølgelig må indgå i vurderingen af undersøgelsen, at den i sidste ende er subjektiv, fordi den bygger på, hvordan medarbejderne opfatter deres ledere, hvis handlinger de bliver bedt om at bedømme.

»Det vigtigste ved undersøgelsen er, at den afliver nogle myter, Så behøver vi ikke længere diskutere, hvorvidt kvinder duer eller ikke duer som ledere. Undersøgelsen viser, at selvfølgelig gør de det. Sådan er det, og så kan vi komme videre med vores bestræbelser på at fremme det kvindelige lederpotentiale, så der er flere kvinder at vælge i mellem, når TDC skal finde den bedste kandidat til et lederjob,« siger Elisabeth Flensted-Jensen.

### **Skjult talentmasse**

Koncernchef Henning Dyremose er lige så sikker på, hvad han kan bruge denne undersøgelse til. Når kvindelige ledere scorer bedre end de mandlige ledere, og når 40 procent af TDCs medarbejdere er kvinder, hvorimod kvinderne kun udgør 32 procent af lederne, så må konklusionen være, at TDC har en talentmasse blandt kvinderne, som ikke udnyttes tilstrækkeligt. Altså skal processen med at kvalificere kvinderne yderligere til ledende stillinger have endnu mere fokus fra virksomhedens side. Også for at få kvinderne højere op i hierarkiet.

»Når vi kommer til Top 300 i TDC, har vi kun 14 procent kvindelig ledere, og tager du Executive Corporate Ressources, som består af 90 personer på de tungeste lederposter i virksomheden, så udgør de kvindelige ledere kun 12 procent. Så jo, der er mere arbejde at gøre. Vores fremtidige topledere skal vi hente i vores Corporate Talent Pool, som består af cirka 150 yngre og talentfulde ledere, der bl.a. får individuel efteruddannelse ud over den generelle. 27 procent af dem er kvinder, og vi har nu sat os det mål, at vi skal op på 32 procent i løbet af 2003,« fortæller Henning Dyremose.