

Netværk for Kvinder i Fysik

Nyhedsbrev nr. 41

April 2006

Kære Netværksmedlemmer,

Velkommen til et nyt nummer af Nyhedsbrevet hvor vi annoncerer KIF årsmødet, der afholdes onsdag d. 31. maj på Hotel Nyborg Strand som formøde til Dansk Fysisk Selskabs Årsmøde. På de følgende sider findes årsmødeprogrammet samt dagsordenen for generalforsamlingen. Tilmelding sker via <http://www.nbi.dk/dfs/>. Deadline for tilmelding er 20. April, senere tilmelding er dog mulig ved at skrive direkte til Tina Christensen (tic@dmu.dk).

Herudover bringer vi nyt fra bestyrelsen og en opfordring til medlemmerne om at registrere sig i KIF ekspertdatabase.

Nyhedsbrevet indeholder som sædvanlig en del udklip. Læs for eksempel hvilken plads ligestilling har fået i forskningsminister Helge Sanders krav til universiteternes udviklingskontrakter i udklippet på side 6 eller få forskellige indblik i hvilke problemer mænd og kvinder har med at tackle balancen mellem familie og karriere i udklippene på side 11-26.

Indhold:

KIF ekspertdatabase	2
KIF årsmøde	3
Nyt fra bestyrelsen	4
Sander sjofler ligestilling (Information)	6
Hedersdoktorer 2006 (Chalmers nyheter)	7
Kvinder snydes for de spændende job (Berlingske Tidende)	9
Kvinder står i stampe på arbejdsmarkedet (Berlingske Tidende)	10
Karriere og Familie - Jongleringens ædle kunst	11
Kønsforskelle spøger stadig (Universitetsavisen)	12
Breaking for families (Symmetry)	16
Husfar og karriere (Ingeniøren)	21
Ingeniører uden børn stresser mest i jobbet (Ingeniøren)	22
Kvinder snyder sig selv for plads i topledelsen (Ingeniøren)	24
Gender equality is decades away (BBC)	25
Næsten som i et spejl (Information)	27
Mars mænd har hun ikke meget fidus til (Femina)	29

Anja Cetti Andersen
Dark Cosmology Center
Juliane Maries Vej 30
2100 København Ø
Danmark

KIF ekspertdatabase

I nogle år har vi haft en liste med foredragsholdere på vores hjemmeside, <http://kif.nbi.dk/>. Ideen er at journalister og andre kan finde en kvindelig ekspert at rette faglige spørgsmål til eller finde en til at holde foredrag. Den trænger til en opdatering og meget gerne en udvidelse med flere kvindelige fysikere. Alle kiffer opfordres hermed til at lave et indlæg til databasen eller opdatere deres eksisterende indlæg.

På databasens hovedside er der en kort introduktion til hver person bestående af

- Navn og nuværende stilling
- Kontaktadresse, tlf. og e-post
- Forskningsinteresser i stikordsform
- Evt. forslag til foredragstitler

Desuden er der en henvisning til en mere uddybende side med

- Adresse
- Uddannelse og ansættelse, omvendt kronologisk (nuværende ansættelse først)
- Forskningsinteresser
- Foredrag af populær karakter
- Undervisningserfaring
- Publikationer (skriv gerne populære artikler på, og henvis til en side med en oversigt over artikler i fagtidsskrifter).
- Medlemskab af organisationer
- Administrativ erfaring

Der behøver ikke stå noget ved hvert eneste af de ovennævnte punkter. Listen er ment som en rettesnor, ikke en facitliste. Sproget vil som udgangspunkt være dansk. Man kan godt stå i databasen selv om man ikke ønsker at holde foredrag på dansk, der bør blot stå en bemærkning herom.

Alle KIF-medlemmer der ønsker det, kan stå i databasen. I skal blot formulere et indlæg (følg instruksen på hjemmesiden) og sende det via e-post til Tina Christensen, tic@dmu.dk eller evt. med post til Tina Christensen, DMU, Lyngbyvej 100, 2100 København Ø.

Under udarbejdelse af indlægget er det godt at holde sig for øje hvem vi henvender os til. Journalister og folkeskolelærere er ikke interesserede i de tekniske detaljer i jeres forskning. Det er godt at formulere sig i korte, stikordsprægede sætninger. Det gør også siden mere overskuelig. Tilføj gerne derefter nogle uddybende sætninger. Forsøg at undgå forkortelser og tekniske ord. I må meget gerne supplere med billeder og figurer, men tjek lige detaljer omkring ophavsret.

Har I sidenhen rettelser til jeres indlæg, så send dem til mig på tic@dmu.dk eller ovenstående adresse. Jeg vil regelmæssigt bede folk om at kontrollere at oplysningerne stadig er korrekte. Især adresser har erfaringsmæssigt begrænset holdbarhed i videnskabelige kredse.

KIF årsmøde onsdag d. 31. maj 2006

Vanen tro finder årsmødet sted på Hotel Nyborg Strand i forbindelse med Dansk Fysisk Selskabs årsmøde. Pris for at deltage er 315 kr. (uden overnatning). Tilmelding vil foregå via Dansk Fysisk Selskabs hjemmeside <http://www.nbi.dk/dfs/> og deadlines for tilmelding og abstracts er 20. april.

Foreløbigt program

- 10:00-10:15 **Velkomst ved formand Cathrine Fox Maule**
- 10:15-11:45 **Generalforsamling**
- 11:45-13:00 **Frokost**
- 13:00-13:45 **Birgitte Thestrup (Risø)**
High brightness broad area diode laser systems
- 14:00-14:45 **Jette Rygaard Poulsen (Frederikshavn Gymnasium og HF)**
Pigerne, Naturvidenskaben og Gymnasiereformen (foreløbig titel)
- 15:00-15:30 **Diskussion**
- 15:30-16:00 **Postersession**
- 16:00-16:45 **Eleanor Campbell (Göteborg Universitet)**
Playing with Molecular Footballs and other Fun Things: has being a women helped or hindered?

Vi håber på et stort fremmøde, og alle opfordres til at tilmelde en poster. Andendelsstuderende er meget velkomne til mødet. Alle KIF-medlemmer opfordres til at reklamere for årsmødet på deres arbejdsplads. Hvis der skulle være problemer med at få dækket registreringsgebyret og rejseomkostningerne af dit institut, så kontakt KIF (fx tic@dmi.dk); vi har visse muligheder for at støtte.

Efter mødet bliver der, for dem der har lyst, arrangeret spising (for egen regning) på en restaurant i Nyborg.

Generalforsamling KIF 2006

Hermed indkaldes til Netværk for Kvinder i Fysiks generalforsamling 2006. Generalforsamlingen afholdes onsdag d. 31. maj fra kl. 10.15 til kl. 11.45 på Hotel Nyborg Strand.

Dagsorden

1. Valg af referent og dirigent
2. Formandens beretning
3. Nyt fra NorWiP
4. Netværk for kvindelige forskere ved Århus Universitet
5. Hvad vil vi med KIF?
6. Faglig database
7. Hverve nye medlemmer?
8. Nye bestyrelsesmedlemmer?
9. Næste årsmøde (onsdag vs. lørdag)
Afstemning ved håndsoprækning
10. Evt.

Nyt fra Bestyrelsen – Marts 2006

Af Cathrine Fox Maule

Den 12. januar afholdt KIF et fyraftensmøde med professor Robin E. Bell fra Columbia University som oplægsholder. Hun berettede om programmet "Advance", der har til hensigt at forøge diversiteten blandt de videnskabelige medarbejdere på Columbia University; foredraget henvendte sig derfor primært til kvinder, der arbejder inden for forskning. Blandt de mange ting hun kom ind på, er der især to jeg gerne vil fremhæve. Den ene er et godt råd til den unge forsker, der er på vej frem og som gerne vil etablere sig inden for et forskningsfelt. Til hende (eller ham) kom Robin Bell med følgende råd: afhold en workshop inden for det forskningsområde som man ønsker at etablere sig i. Den skal ikke være for stor, f.eks. kan deltagerantallet begrænses til 10. Så skal man reklamere tilstrækkelig godt for sin workshop så flere af de (for én) mest interessante forskere vil deltage i workshopen. På den måde får man sat sig selv i centrum for et arrangement inden for ens eget forskningsfelt, og workshopen skulle gerne udmønte sig i 1) man bliver kendt blandt vigtige personer inden for ens forskningsfelt, hvilket gerne skulle medføre flere citationer af ens arbejde og 2) mulighed for at etablere samarbejdsprojekter med nogle nye mennesker således at man får udvidet antallet af publikationer, som man ikke er første forfatter på. Robin Bell fortalte, at de havde gode erfaringer med at afholde sådanne små workshops – anbefalingen er hermed givet videre.

Et andet emne som Robin Bell talte meget om var kønsforskelle i udformningen af og valg af sprog i anbefalinger. Hendes oplæg om dette emne var baseret på artiklen "Exploring the color of glass: letters of recommendation for female and male medical faculty" af Frances Trix og Carolyn Psenka fra *Discourse and Society*, 2003. Trix & Psenka har lavet et studie af over 300 anbefalinger givet til unge læger, der søgte faste stillinger ved et stort

medicinsk fakultet i USA, for at se om der var tydelige kønsforskelle at spore i anbefalingerne. De breve, som blev analyseret var alle skrevet til personer, som fik den pågældende stilling de havde søgt; af anbefalingerne var 29% skrevet om kvindelige kandidater, mens de 71% var skrevet om mandlige ansøgere. Generelt var brevene skrevet til støtte for en kvindelig kandidat 10% kortere end brevene skrevet til støtte for en mandlig kandidat, og der var generelt flere referencer til kandidatens køn i de breve, der blev skrevet for at støtte en kvindelig kandidat, f.eks. "she is a hardworking, extremely intelligent and insightful woman", hvorimod der var tendens til at en tilsvarende sætning skrevet om en mand typisk havde ordlyden "he is hardworking, extremely intelligent and insightful", altså uden reference til at han var mand. En anden interessant ting Trix & Psenka observerede, var at forskellige ord blev nævnt med forskellig frekvens i brevene. F.eks. blev ordene "forskning", "karriere" og "evner" nævnt meget hyppigere i breve skrevet til støtte for mænd end til kvinder, mens der i brevene skrevet til støtte for kvinder oftere optrådte ord som "træning/uddannelse", "undervisning" og "anvendelse" end i brevene skrevet til støtte for mænd. Anbefalelsesbreve skrevet for mandlige kandidater indeholdt meget oftere henvisninger til "hans CV", "hans publikationer", og "hans kolleger" end de skrevet til kvinder, mens referencer til kandidatens privatliv i langt højere grad forekom i breve skrevet til støtte for kvindelige kandidater. Studiet indikerer at der tilsyneladende er forskel på hvilke egenskaber der bliver fremhævet, når man skal evaluere hhv. mandlige og kvindelige kandidater, og at der tilsyneladende er et forskelligt ordforråd i brug, afhængig af om man bedømmer en kvinde eller en mand. Det er der jo i og for sig ikke noget galt i, hvis modtageren i den anden ende, nemlig den der læser anbefalingen, er klar over disse forskelle og vægter de fremhævede egenskaber lige tungt, og der kan man have sin tvivl; man får ofte indtrykket at der traditionelt er blevet lagt mere vægt på "forskning" end på "uddannelse".

Jeg kan varmt anbefale artiklen, som er interessant læsning: ingen tvivl om at Trix & Psenka har begået interessant forskning. Artiklen er relevant for os, der er i begyndelsen af vores karriere og som har brug for anbefalinger for at komme videre i karrieren; hvis man ind imellem får mulighed for at læse en af de anbefalinger, der bliver skrevet om en selv, er det interessant at have et studie som Trix og Psenka's i baghovedet. Studiet er også af meget stor relevans for personer, som allerede har gjort karriere, og som nu selv og skriver anbefalinger for andre, eller som sidder og læser anbefalinger skrevet om andre og bedømmer kandidater ud fra disse. For dem er det særligt vigtigt at være opmærksom på at der er kønsforskelle i det ordvalg der bliver brugt i anbefalinger af hhv. kvinder og mænd. Artiklen af Trix og Psenka kan findes på nettet; der vil også blive lagt et link fra KIF's hjemmeside (www.kif.nbi.dk) til den.

Nogle aktive medlemmer af KIF, Winnie Svendsen, Karin N. Andersen og Kirstine Berg-Sørensen, har taget initiativ til at arrangere KIF-frokoster på DTU. De mødes hver den første fredag i måneden kl 12.00 i SCION kantinen; alle er velkomne til at deltage.

Kalender over kommende KIF

arrangementer:

Fredag d. 5. maj kl 12.00: KIF lunch på DTU, SCION kantinen.

Onsdag d. 31. maj kl 10.00: KIF's generalforsamling 2006 på Hotel Nyborg Strand. Dagsorden for

mødet kan ses på

www.kif.nbi.dk.

Onsdag d. 31. maj kl 10.00: KIF's Årsmøde 2006 på Hotel Nyborg Strand. Mødeprogram kan ses

på www.kif.nbi.dk.

Du kan hele tiden holde dig opdateret om KIF's arrangementer og finde flere detaljer om hvor og hvornår på vores hjemmeside www.kif.nbi.dk.

Sander sjofler ligestilling

Videnskabsministeriets krav til universiteternes nye udviklingskontrakter nævner ikke et ord om ligestilling. Ekspert og opposition mener, at ligestillingsloven har spillet fallit

UDDANNELSE

af Mette Line-Thorup
og Mette Klingsey

Gennemførselsprocenter,
forskningstrategier og beløn-

ning til de 'dygtige' og 'flittige'. Videnskabsministeriet har udarbejdet en skitse til de elementer, som ministeriet mener bør indgå i universiteternes nye udviklingskontrakter.

Men den relativt nuancerede liste indeholder ikke et ord om ligestilling, og det møder skarp kritik fra såvel opposition som eksperter.

»Det viser, at regeringens egne ministre ikke tager området alvorligt,« siger den

socialdemokratiske ligestillingsordfører Kirsten Brosbøl.

Lektor på center for kønsforskning ved Aalborg Universitet, Anette Borchorst kalder det 'helt urimeligt', at videnskabsminister, Helge Sander (V) melder hus forbi.

Også rektor på Syddansk Universitet, Jens Oddershede, mener, at ligestilling hører hjemme i udviklingskontrakten.

»Jeg synes, det er en god ide

at bruge kontrakterne til at arbejde for ligestilling. Målsætningerne for ligestilling hører naturligt hjemme i udviklingskontrakten,« siger han.

Ifølge ligestillingsloven skal offentlige myndigheder arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning inden for deres område.

Såvel Kristen Brosbøl som Anette Borchorst peger på, at loven skal overholdes – men at det er gratis at lade være.

»Ligestillingsloven er en symbolsk politisk erklæring, men der er ingen harmoni mellem mål og midler,« siger Anette Borchorst.

Da de første udviklingskontrakter for universiteterne blev udformet i 1999, krævede daværende forskningsminister, Birte Weiss (S), at universiteterne skrev ligestilling ind i udviklingskon-

trakterne. Men samme politiske pres vil Helge Sander ikke lægge på de nye universitetsbestyrelser, og det beklager lektor og ph.d. i astrofysik ved Nordisk Institut for Teoretisk Fysik, Anja C. Andersen.

»Når man ikke nævner det fra ministeriets side, signalerer man, at det ikke er vigtigt. Universiteterne får ikke et incitament til at handle på sagen,« siger hun.

Trods det faktum, at kun en ud af ti professorer er kvinde, og at Magtudredningen peger på, at universiteterne hører til i den tunge ende, når det gælder ligestilling, så mener Helge Sander, at ansvaret for at vende udviklingen ligger hos universitetets bestyrelserne.

»Jeg mener, det er godt, hvis der formuleres selvstændige rekrutterings- og ligestillingsmål, men det er ledelsen på universiteterne, der fastlægger personale- og rekrutteringspolitikken,« lyder det i et svar fra ministeren til Enhedslistens Per Clausen.

Sender aben videre

Heller ikke Dansk Folkeparti mener, at man fra centralt hold bør kræve, at universiteterne sætter fokus på ligestil-

ling. Men partiets ligestillingsordfører, Louise Frevert, opfordrer bestyrelserne til at forholde sig spørgsmålet.

»Det drejer sig om en holdningsændring, som universiteterne selv bør bidrage til,« siger hun.

Men Anja C. Andersen har ikke den store tiltro til, at be-

styrelserne formår at løfte opgaven.

»Det svarer til at forvente, at de studerende frivilligt læser ud over pensum. Men udmeldingen overrasker ikke, for vi har en regering, der ikke går ind for kønsopdelt statistik,« siger hun.

Når såvel regering som støtteparti sender ansvaret videre til bestyrelserne, er det et klassisk eksempel på, at ligestillingen ikke er politisk prioriteret, mener Anette Borchorst.

»Man skubber ansvaret fra sig, og det sker på alle niveauer,« siger hun.

På SDU har man for egen regning i både den nuværende og den kommende udviklingskontrakt indarbejdet en ligestillingsstrategi, der sigter til at øge antallet af kvindelige forskere med et procentpoint årligt. Målet er således at få andelen af kvindelige forskere bragt op på 28 procent i 2010.

»Det har en effekt, at man bruger målsætningen, når man står over for at skulle ansætte eller overveje forskellige tiltag. Indtil videre ser det ud til at virke,« siger Jens Oddershede.

FAKTA

Sanders succekkriterier

Videnskabsministeriets skitse for de målsætninger og succeskriterier, som ministeriet gerne ser, universiteterne lægger vægt på i de kommende udviklingskontrakter 2006-2008. Indeholder ialt 27 punkter. Her følger nogle af dem:

- Forskning: Forskningsstrategier, universitetskonsortier og forskerskoler
- Uddannelse: Kvalitetsudvikling, reduktion af frafald og forsinkelser, gennemsligtighed
- Formidling: Strategi for formidling, deltagelse i den offentlige debat, sprogpolitik
- Vidensudveksling: Patenter og licenser, selskabskonstruktioner
- Frihedsgrader: Talentpleje af unge forskere, belønning af dygtige forskere, ph.d.-studerende, undervisere og formidlere

mlt@information.dk
mek@information.dk

Information d. 4/1 2006

Hedersdoktorer 2006

[060209]

Fyra nya hedersdoktorer har utsetts på Chalmers. Två av dem är Agnes Wold och Christine Wennerås. De hedras bland annat för att ha uppmärksammat den akademiska världen på hur kvinnliga forskare riskerar att missgynnas.

Christine Wennerås och Agnes Wold har gemensamt utfört en studie för att belysa förhållandena vid tillsättning av forskarassistenttjänster i det medicinska forskningsrådet. Resultaten visade att alla sökande inte behandlades lika. Studien publicerades i en mycket uppmärksammat artikel i den vetenskapliga tidskriften Nature 1997. De har båda varit mycket aktiva i olika debattföreläsningar om ämnet.



Christine Wennerås. Foto: Göran Olofsson

Christine Wennerås är docent vid Sahlgrenska Akademin i Göteborg och verksam som läkare vid Bakteriologiska laboratoriet och Sektionen för hematologi och koagulation vid Sahlgrenska sjukhuset.

Hennes forskningsområde är eosinofila granulocyter, en vit blodkropp som är viktig vid allergier, parasitinfektioner och andra inflammatoriska tillstånd inklusive vissa tumörsjukdomar. Christine Wennerås var tidigare medicinska fakultetens representant i Göteborgs universitets jämställdhetskommitté.

Wennerås och Wold har varit Sveriges representanter i ETAN (European Technology Assessment Network) - gruppen inom Science i EU.



Agnes Wold. Foto: Göran Olofsson

Agnes Wold är docent vid Sahlgrenska Akademin i Göteborg och verksam som läkare vid bakteriologiska laboratoriet, Sahlgrenska sjukhuset, och som forskare vid Avdelningen för klinisk bakteriologi vid institutionen för biomedicin.

Hennes forskning handlar om interaktionerna mellan tarmfloras bakterier och immunsystemet, framför allt hur tarmfloran kan påverka uppkomsten av allergier och autoimmuna sjukdomar. Agnes Wold är ordförande i Kvinnliga Akademikers förening och ingår i Högskoleverkets jämställdhetsgrupp. Wennerås och Wold har varit Sveriges representanter i ETAN (European

Technology Assessment Network) - gruppen inom Science i EU.

Gemensam motivering

Christine Wennerås och Agnes Wold promoveras till hedersdoktorer för sin forskning om vad som styr kvinnors och mäns möjligheter att göra forskarkarriär. Med kvantitativa vetenskapliga metoder har de tydliggjort hur förutfattade meningar och personliga relationer påverkar bedömningen av forskares kompetens och hur detta systematiskt missgynnar kvinnor.

Deras forskning har haft stort internationellt genomslag och har öppnat ögonen hos många i akademien för bristerna i gängse system för att värdera kvalitet. Samtidigt har de skapat redskap för analys som lett till förbättringar i forskningsfinansiärernas bedömningsprocesser. Deras forskning och deltagande i samhällsdebatten har bidragit till att sätta frågor om jämställdhet på den akademiska dagordningen.

Wennerås och Wold har givit Chalmers kunskap och medvetenhet om att en ständig kritisk analys krävs, för att de bästa forskarnas kompetens och idéer ska tas till vara vid fördelning av forskningsmedel och akademiska tjänster. Detta är en fråga av avgörande betydelse för forskningens kvalitet och ytterst också för universitetens trovärdighet och roll i ett demokratiskt samhälle.

23. februar 2006 kl. 03:30

Kvinder snydes for de spændende job

Af: Susanne Bernth og Annette Bonde, sbe@berlingske.dk**Danske**

kvinder har succes på skolebænken, men overhales af mændene, så snart de kommer i job. Ligestillingen på arbejdsmarkedet har stået i stampe de sidste 10 år, selv om kvindernes uddannelsesniveau brager i vejret.

Danske kvinder har aldrig været så veluddannede som nu, men de hænger fortsat fast i de traditionelle kvindefag og får sjældent vekslet de mange kvalifikationer til chefstillinger. Det viser en helt ny undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet (SFI), som dokumenterer, at arbejdsmarkedet stort set er lige så kønsopdelt som for 10 år siden.

Kvinderne ansættes stadig inden for omsorg og kontor og får de mest rutineprægede opgaver uden mulighed for at nå længere op end som mellemledere.

»Det er alarmerende, at mænd og kvinder stadig har så stereotype karriereforløb. Vi har fået pigerne til at tage en uddannelse, men vi går stadig glip af en masse ressourcer, fordi arbejdsmarkedet er kønsopdelt,« siger seniorforsker Helle Holt, der har lavet undersøgelsen.

Der er så stor forskel på mænd og kvinders karrierer, at det kan gøre det svært at få besat ledige stillinger i fremtiden, alene fordi kønnene ikke kan flekse mellem de samme job.

»Det fleksible arbejdsmarked, som vi går og praler lidt af, eksisterer ikke mellem kønnene. Det kan blive et problem, når der begynder at opstå flaskehalse og mangle arbejdskraft,« siger Helle Holt.

Selvom mænd og kvinder har samme uddannelse, når de træder ind på arbejdsmarkedet, ender de med at udføre helt forskellige arbejdsopgaver. Kvinderne afskæres ofte fra at nå helt til tops, fordi der er meget fasttømrede forestillinger om, hvad mænd og kvinder er gode til: Rutine- og driftsopgaver går til kvinderne, mens mændene erobrer udviklingsopgaverne.

»Selvom kvinderne vælter ind på uddannelserne, så er det tydeligt, at mændene gør bedre brug af deres eksamensbevis i løbet af deres karriere. Kvinderne bliver belønnet for flid på universitetet, mens mændene bliver belønnet for deres frækhed og fandenivoldskhed på arbejdsmarkedet,« siger Kenneth Reinicke, kønsforsker på Center for Ligestillingsforskning på RUC.

Han hæfter sig ved, at børn fortsat har en negativ betydning for kvinders karriere, mens de har en positiv effekt på mænds. Han mener, det er nødvendigt at øremærke en del af barselsorloven til mændene for at ændre på den skævhed.

Ligestillingsminister Eva Kjer Hansen (V) afviser at gribe til lovgivning for at mindske kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

»Vi har skabt mere fleksible ordninger inden for forældreorloven. Resten må være op til den enkelte familie,« siger hun.

23. februar 2006 kl. 03:30

Kvinder står i stampe på arbejdsmarkedet

Af: Helle Holt og Lisbeth Pedersen

Arbejdsmarkedet er meget kønsopdelt - og det har overhovedet ikke ændret sig gennem de sidste 10 år. Det er hovedkonklusionen på Socialforskningsinstituttets rapport, der offentliggøres i dag. Rapporten viser også, at stigningen i kvinders uddannelsesniveau slet ikke viser sig i kvinders placering på arbejdsmarkedet.

Det danske arbejdsmarked er kendt for en høj grad af fleksibilitet. Netop nu bruges den danske flexicurity-model, der kombinerer høje overførselsindkomster med let adgang til at ansætte og afskedige arbejdskraft og stor jobmobilitet, som forbillede i mange andre europæiske lande. Men netop i dag udgiver Socialforskningsinstituttet en rapport, der viser, at når det gælder brugen af kvinders og mænds ressourcer på arbejdsmarkedet, er fleksibiliteten særdeles begrænset.

Kvinder får mere uddannelse end nogensinde, men alligevel finder vi dem i de samme erhverv som for 10 år siden. På de enkelte arbejdspladser er kvinderne stort set beskæftiget i de samme arbejdsfunktioner som for 10 år siden.

Rapporten viser, at der er mange grunde til, at arbejdsmarkedet på dette punkt er upåvirket over tid. Kvinder og mænds uddannelsesvalg, den sociale arv og den enkeltes familiesituation er af afgørende betydning. Samtidig spiller traditionelle forventninger til kvinders og mænds evner, holdninger og interesser i familien og på arbejdsmarkedet en helt afgørende rolle for, hvem der laver hvad på arbejdsmarkedet.

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt. Kvinder er primært ansat inden for kontor og omsorg i det offentlige og i privat service, mens mænd i vid udstrækning er ansat i håndværksprægede brancher og brancher, der producerer varer og fysisk krævende serviceydelser. Mænd arbejder sammen med mænd, og kvinder arbejder sammen med kvinder. Kun i 2 ud af 8 hovedbrancher (»Finans og forretningsservice« og »Hotel og restauration«) er der en nogenlunde ligelig repræsentation af de to køn. En opgørelse viser, at mere end 60 pct. af de erhvervsaktive er beskæftiget inden for brancher, hvor der er mere end 75 pct. af det ene køn.

Det meget kønsopdelte danske arbejdsmarked er bemærkelsesværdigt i betragtning af, at kvinder har haft en relativ høj erhvervsfrekvens gennem en længere historisk periode. Men endnu mere bemærkelsesværdigt er det, at kønsopdelingen af arbejdsmarkedet overhovedet ikke har ændret sig gennem de sidste 10 år. Og at stigningen i kvinders uddannelsesniveau slet ikke viser sig i kvinders arbejdsmarkedsplacering.

Andelen af mænd og kvinder, der tager en uddannelse, er steget. Men især kvinders uddannelsesniveau er steget. Der er i dag en større andel kvinder end mænd, der tager en gymnasial uddannelse (65 pct. mod 45 pct.), og der er lige mange kvinder og mænd, der får en matematisk studentereksamen.

Når det gælder typen af uddannelse, er der stor forskel på, hvad mænd og kvinder vælger. Kvinder vælger fag inden for omsorg, kontor og humaniora, mens mænd vælger fag inden for håndværk, teknik og IT, og det uanset hvilket uddannelsesniveau der er tale om. En fjerdedel af samtlige kvinder, der er uddannet i 1990'erne, er uddannet som sygeplejerske eller som social- og sundhedsassistent/plejer.

Der er gennem de seneste 10 år ikke sket væsentlige ændringer i dette valg. Hvorfor egentlig ikke? Rapporten fra Socialforskningsinstituttet kommer med forskellige bud på forklaringer:

Det danske

Det at børn og familien påvirker kvinder og mænd forskelligt på arbejdsmarkedet er formentlig en meget væsentlig brik i forståelsen af det fastlåste, kønsopdelte arbejdsmarked.

Karriere og familie - Jongleringens ædle kunst



I have yet to hear a man ask for advice
on how to combine marriage and a career.
- Gloria Steinam

Illustration by: Ann Ditty

Kønsforskelle spøger stadig

Selv om der i det offentlige rum tales meget om ligestilling mellem kønnene og kvindernes indtog på de højere læreanstalter, er der ikke meget der tyder på gennemgribende forandringer i de to køns vilkår. Hvorfor spøger forskellene – også på KU – stadig?

AF BIRGIT PETERSSON

Hvorfor er der så store forskelle på mænd og kvinders vilkår både i det akademiske miljø og i samfundet som helhed?

Det er et af de mange spørgsmål vi stiller i en række undersøgelser af dels en gruppe lægestuderende vi har fulgt fra studiestart til omkring to år efter de afsluttede deres eksamen og dels en gruppe 45-55-årige i forskellige erhverv.

Ser vi på Københavns Universitet, er det på trods af enkelte undtagelser – fx en kvindelig bestyrelsesformand og en kvindelig universitetsdirektør – efter mange års forsøg ikke lykkedes at få kvinder frem i ledende positioner i et antal der blot i et moderat omfang afspejler kønsfordelingen i antallet af ansatte på forskellige niveauer. For slet ikke at tale om en afspejling af studenterpopulationen hvor kvinder gennem de seneste 15-20 år har været i overtal på mange studier.

Virkeligheden har været at jo højere plads i hierarkiet, jo færre kvinder uanset at der har været velfungerende og højt kvalificerede kvinder blandt ansøgerne til disse job. Der har været mange forsøg på forklaringer på dette fænomen: Der tales om et glasloft, en usynlig mur som kvinder støder imod på vejen frem. Eller Rip-Rap-Rup-effekten der hentyder til at mænd ansætter dem der ligner dem selv, nemlig mænd.

Der er naturligvis undtagelser, men de er få, og efter en periode med nogen fremgang er kønsfordelingen atter blevet skævere. Kvindeandelen er igen mindsket. Samtidig er der med indførelsen af de nye lønforhandlinger en risiko for at kvinder bliver sejlet agterud igen på et tidspunkt hvor universitetsansatte ellers havde nået omtrent samme lønniveau. Ikke fordi kvinderne arbejder mindre, men fordi deres forhandlingsstrategier og magtpositioner er anderledes end mænds. Der er derfor brug for et større fokus på kønsforskelle og deres årsager.

Pres og stress

Men hvorfor er der fortsat en skæv kønsfordeling som ses overalt i samfundet på trods af forordninger om kønslighed i udvalg mv., og som træder meget tydeligt frem i universiteternes statistikker?

Mænd og kvinder er på mange områder for-

skellige, og deres livsvilkår har gennem mange år været forskellige. Selv om der i de nyere undersøgelser synes at være sket forbedringer, så kvinder har mindre dobbeltarbejde målt på antallet af timer de to køn bruger på hjemmearbejdet under lige vilkår, så er det først og fremmest kvinder der har det tidsbundne arbejde. De påtager sig det arbejde der ikke kan udsættes, fx at børn skal hentes eller have mad når de er sultne. Men selv det hindrer ikke kvinder i at søge ledende stillinger, de får dem bare ikke.

I vores egne undersøgelser af lægestuderende frem til efter de er blevet kandidater kan vi se at kvinder har et større frafald fra studiet, og de angiver flere psykiske problemer end mændene. De er ligesom mænd ambitiøse og forventer at gå gennem studiet på samme måde, det vil sige uden at dumpe, holde orlov og så videre.

Vi mangler en række oplysninger om dem der forlader studiet, men for dem der begynder og gennemfører studiet, har de to køn lige mange børn, så der må være andre forhold der spiller ind, fx det tidsbundne arbejde. Ser vi på den måde de studerende fremstiller sig selv på, er der et klassisk mønster hvor mændene – selv om begge parter er ambitiøse – er sikrere på sig selv end kvinderne der enten er mere beskedne eller underspiller deres evner. For ser man på kvalifikationer, fører kvinderne an.

Jeg hører til dem der mener at det er vigtigt at begge køn er repræsenteret, men som ikke går ind for at de skal være ens. Men jeg ønsker at de behandles ens og med respekt, at de har samme sociale vilkår og en repræsentation rundt omkring i samfundet der afspejler at der er lige mange mænd og kvinder (bortset fra de ældste aldersgrupper hvor kvinderne er i overtal). Lovgivningen har, om end ofte lidt valen, også ønsket det samme. Hvorfor sker der så ingen ændring?

Kønsstereotyperne fortsætter

I en spændende analyse af kønsforskelle i anbefalinger til stillinger ved amerikanske lægevidenskabelige fakulteter kommer vi et lille skridt videre i forståelsen af årsagen til at der fortsat er disse forskelle. Forfatterne finder her at de skriftlige anbefalinger der bliver givet til kvinderne når de søger andre stillinger, er meget forskellige fra dem der bliver givet til mænd.

Universitetsavisen I, 2006

dene. Kvinderne fremstår generelt som undervisere og studenter mens mændene betegnes som forskere og professionelle på trods af at de i perioden forinden har haft samme positioner, udført forskningsarbejde mv.

Marianne Kastrup og jeg har tidligere i en analyse af mandlige og kvindelige psykiatere vist at gruppen af forskningsaktive er stort set lige stor for de to køn, men kvindelige psykiatere i større omfang påtog sig opgaver som ikke blev opfattet som fagligt kvalificerende, fx undervisning af personale, end de mandlige psykiatere. Opgaver der er uhyre vigtige, men som af en eller anden grund ofte nedvurderes på samme måde som det også sker omkring den prægraduate undervisning i forhold til den postgraduate undervisning.

De mandlige psykiatere påtog sig i stedet opgaver der i højere grad blev opfattet som kvalificerende, fx undervisning af kolleger.

Vi ved også fra danske undersøgelser at mænd og kvinder behandles forskelligt når de søger stillinger. Jann Scheuer fandt blandt andet i sin ph.d.-afhandling 'Den umulige samtale' at behandlingen af mandlige og kvindelige ansøgere til jobsamtaler var forskellige, ligesom de to køn agerer forskelligt. Der var ganske vist undtagelser hvor det ene køn har en anderledes adfærd end forventet, men som hovedregel opførte de og den der afholdt samtalen, sig kønstereotyp og medvirkede til at fastholde positionerne i samfundet for de to køn. Konklusionen er ikke overraskende at jobsamtaler ikke er objektive udvælgelsesprocesser, og processen favoriserer bestemte sociale grupper og mænd frem for kvinder.

I de senere år er der indført nye lønsystemer der kommer efter man i mange år har søgt at skabe ligeløn gennem aftaler med de respektive organisationer. Nu tales der om fleksibel løn, resultat- og kvalifikationsløn osv. Vi kender kun i moderat omfang de kønsmæssige konsekvenser af de nye lønsystemer, men de der foreligger, tyder på at forskellen bliver større trods intentioner om det modsatte. Dels viser undersøgelser foretaget af Arbejdsmiljøinstituttet at mænd har betydeligt flere jobmuligheder end kvinder da de er mere massivt samlet omkring enkelte arbejdsområder, først og fremmest inden for omsorgssektoren.

Dette gælder arbejdsmarkedet som helhed, men som Inge Henningsen også har påpeget med udgangspunkt i forholdene på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, så er der et utal af definerede arbejdsgrupper hvor der alene er mænd ansat, fx blandt TAP-personalet hvor disse grupper også har hierarkier, der bruges til blandt andet lønstigninger. Kvinderne findes stort set kun to steder i TAP-grupperne, nemlig blandt kontorpersonalet og laboranterne der er steder uden særlige muligheder for at avancere.

Kvinder lønpresser ikke

Til gengæld tyder det ikke på at ængstelsen i nogle akademiske grupper, fx blandt læger, for at lønningerne generelt skulle blive lave som konsekvens af at der kommer flere kvinder ind i faget, er nødvendig. Denne problematik drejer sig alene om styrkeforholdene i forhold til samfundet og gode forhandlere af de generelle lønninger, også selv om kvinder synes at interesse-

re sig mere for selve arbejdet frem for indtjeningen end mændene gør.

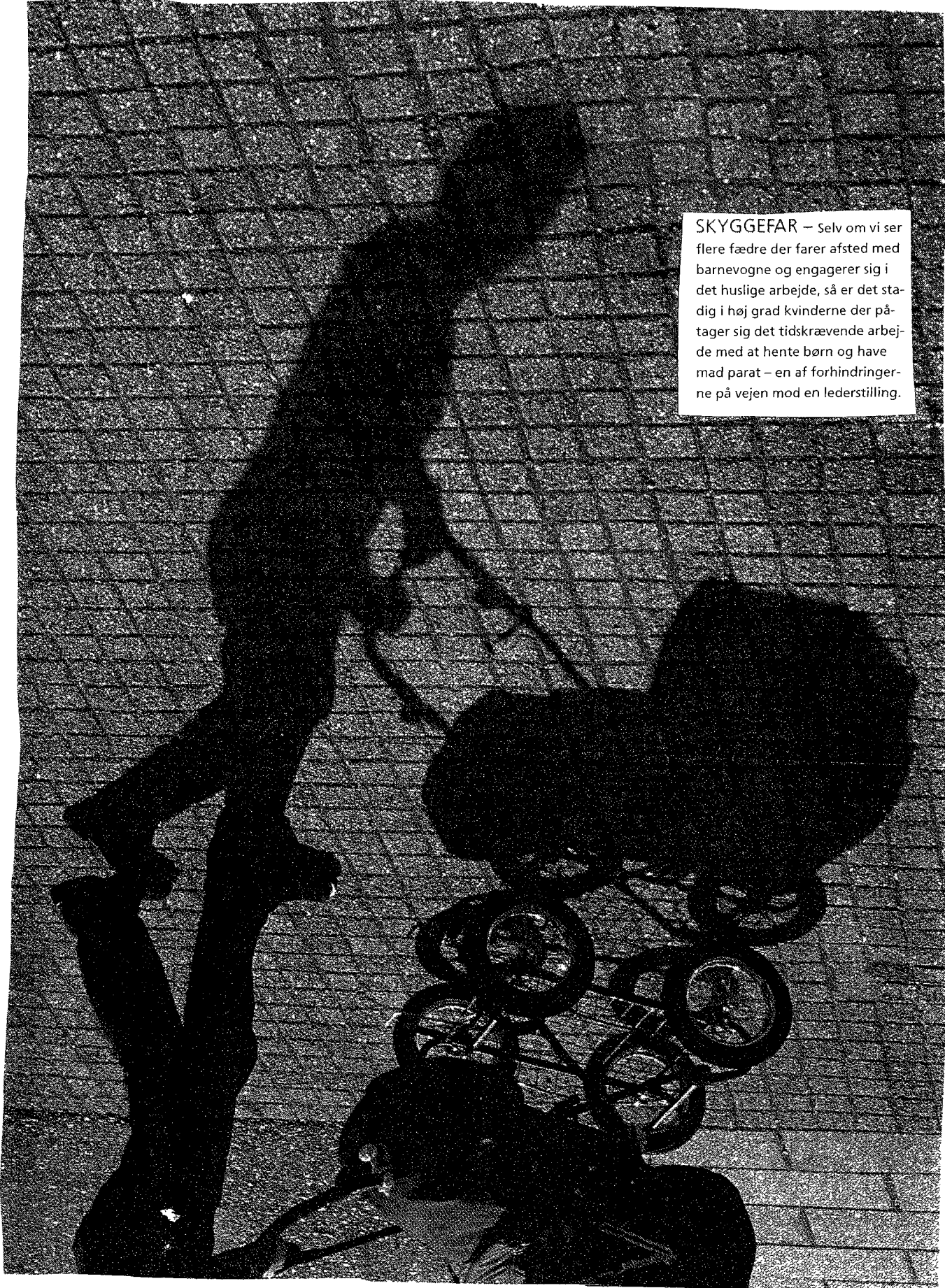
Ængstelsen kommer af en iagttagelse af at der hvor kvinderne er, er lønningerne også de laveste, men det afspejler primært nogle svage centrale forhandlere gennem årene. Ofte har man dog henvist til forholdene blandt russiske læger hvor lægestanden totalt set hører til lavstatusgrupperne.

Kønsskriveren Jeni Harden har undersøgt forholdene omkring de russiske læger, og ud over hvad vi allerede vidste, nemlig at der var tale om en kvindedominans blandt lægerne på grund af den skæve kønsfordeling der var i befolkningen som følge af krigene, viser hun at det er blandt de kvindelige læger de lave lønninger findes. Kvinderne er typisk placeret i det der svarer til almen praksis og ikke på hospitalerne. Til gengæld dominerer mændene hospitalsstillingerne og opnår langt højere lønninger her. Forskellen på almen praksis og hospitaler er at det man kan kalde omsorgen for patienterne og forebyggelsen ligger i denne sektor, det 'der kan vente' mens hospitalerne meget mere er præget af det akutte, det 'der ikke kan vente': kirurgi, strålebehandling, det teknologiske - for at nævne nogle hospitalsområder hvor mænd dominerer og søger hen.

Kvinder søger i stort omfang til de fagområder hvor omsorgen er i højsædet, fx almen praksis, ældre- og børneområderne. Men årsagen til forskellen i Rusland er også, anfører Jeni Harden, at dette styres gennem meget ulige kønsrollemønstre i hjemmene og knappe ressourcer omkring børneinstitutioner. De kvindelige læger er nødt til at finde arbejde hvor de også kan varetage de hjemlige tidsbundne opgaver omkring familien. Man kan ud fra de foreliggende undersøgelser vise at kvinderne undertrykker sig selv ved at de legaliserer de gældende kønsrollemønstre, men de fastholdes også i disse roller af de samfundsmæssige strukturer. Det er derfor vigtigt at fagene, både de teknologiske og de mere bløde, vægtes lige. Ingen af dem kan undværes, og dybest set mindst de der oftest nedvurderes, nemlig omsorgsfagene.

Stop kønsblindheden

Selvfølgelig sker en del af de forhold jeg har beskrevet her helt bevidst, men mange sker også



SKYGGEFAR – Selv om vi ser flere fædre der farer afsted med barnevogne og engagerer sig i det huslige arbejde, så er det stadig i høj grad kvinderne der påtager sig det tidskrævende arbejde med at hente børn og have mad parat – en af forhindringerne på vejen mod en lederstilling.

på grund af kønsblindhed – både hos mænd og kvinder. Vi er så vant til disse mønstre at vi skal have dem påpeget for at blive bevidste om dem. Dertil kommer at nogle forskere ikke ønsker at se disse forskelle, og ind imellem ikke synes at være i stand til at sætte dem ind i en bredere sammenhæng.

Hvad hjælper det fx at opfordre unge studerende af begge køn til at kunne bruge både deres feminine og maskuline sider når dette stort set ændres i det øjeblik der kommer børn til? Trods visse ændringer, falder kvinder perfekt ind i de gamle kønsrollémønstre eller udvikler psykiske lidelser som fx spiseforstyrrelser fordi de søger hen i den traditionelle kvindes rolle i det øjeblik der kommer afvisning fra det andet køn eller andre problemer.

Den tidligere rektor tog initiativ til at der blev nedsat et udvalg om køns- og ligestillingsperspektiverne. Rapporten fra dette udvalg lå klar i maj 2005, og den slår fast at der er brug for at se på etniske problemer hvilket jeg kan tilslutte mig, selv om jeg undertiden sidder tilbage med en fornemmelse af at man ofte i køns- og ligestillingssammenhænge synes at tænke at hvis jeg 'giver dem en sukkermad, så sluger de nok også den bitre pille'.

Begge dele er vigtige, men man minimerer ofte kønsproblematikken ved at binde den sammen med fx etnicitet. Jeg har stor respekt for forskellige etniske grupper. Vi behøver dem. Men kønsproblematikken findes overalt uanset etniske forskelle, og den skal kunne løses separat.

Selv om vi i allerhøjeste grad har brug for mere viden og forskning på området, har vi især brug for at den viden der allerede er kendt, bliver bredt ud i alle hjørner af samfundet. Også derfor er det på tide at nogle af de endda meget moderate forslag som den tidligere nævnte rapport foreslår, indføres som noget obligatorisk på hele universitetet.



Birgit Petersson er lektor og afdelingsleder af Afdelingen for Medicinsk Kvinde- og Kønsforskning ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, KU. Afdelingen arbejder tværfagligt med kønsproblematikken på alle områder.

BREAKING FOR FAMILIES

**Women physicists
find taking
a leave is often
hazardous
to their career.**

by Kendra Snyder

From the time she earned her PhD, it took almost a decade for Elizabeth Freeland to get where she is now, crunching numbers for Fermilab's Theoretical Physics Department on the third floor of Wilson Hall. After receiving her doctorate in condensed-matter physics from Johns Hopkins University in 1996, Freeland took a five-year career break for motherhood before returning to the field. She was met with a series of hurdles built by her absence. "There's this mindset that if you take time to do anything but physics, then you're not serious," Freeland says.

Geography limited Freeland's initial job search. Her husband, also a physicist, accepted a job at Brookhaven National Laboratory. Freeland followed, unable to find a job in her own field. Shortly afterward, she followed again when her husband accepted a job at Argonne National Laboratory near Chicago. Freeland always wanted to have children, and she says she didn't want to push her personal dream aside for a professional one. So in 1999, the couple had their first child, Raymond. "I didn't want to have children when I was 40," Freeland says. "I wanted to have them in my late 20s or early 30s, which is not the best time in terms of an academic or science career."

After giving birth to her daughter, Eleanor, in 2002, Freeland renewed her job search. A full-time job demanded research experience, so after sending out numerous letters looking to help labs on "small projects," she came to Fermilab hoping to collaborate on summer research. Although Freeland said the lab's staff was encouraging, she needed a grant to support her research. And the grants required her to have a full-time affiliation with less than a five-year break after graduate school. As a mother of two and a part-time physics teacher at the School of Art Institute of Chicago, Freeland had neither. The search for a grant came up empty. "If I couldn't get a grant, I couldn't have day care, and if I couldn't get day care, I couldn't do the work," she says.



Elizabeth Freeland has
two children,
Eleanor and Raymond.

Still the minority

Whether for motherhood, family needs, illness, or other reasons, career breaks can be detrimental to the livelihood of research physicists and scientists on tenure tracks at universities. Long work weeks, grants that assume an unbroken career path, and a disdainful attitude directed at scientists who leave the field for an extended period of time can make a physicist's return to the lab difficult, and sometimes impossible. "A gap in the résumé is viewed as suspicious," says University of Colorado Research Associate Sandra Laursen, who is working on a National Science Foundation ADVANCE project. ADVANCE grants are meant to increase the representation and advancement of women in academic science and engineering careers. Laursen continues: "Science career paths tend to be fairly linear and constrained, and people who are not following that path have a hard time getting back on it."

Although men also take breaks from scientific careers, women are most likely to face the decision to do so, some with "heartbreaking" stories, Laursen says. "There was one woman whose husband had brain cancer," she says. "She just needed to be home when her husband was dying. You can't fault that choice, but to take that hit to your career because of it is pretty tough."

The most common reason women take a leave from their jobs is related to a conflict between the biological clock and work demands, says Joan Williams, Distinguished Professor of Law and director of the Center for WorkLife Law at the University of California's Hastings College of the Law. WorkLife Law is a research and advocacy center in San Francisco that aims to spur conversation about families and their experiences in the workplace. Through her work there, Williams has written extensively about discrimination against women in the workplace, including *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*.

Women are disadvantaged in science careers because of the path they're expected to follow after earning their PhDs, Williams says. According to

the American Institute of Physics, the average age at which physicists earn their PhDs is 29. "In science you have to complete a postdoc, so if you wait until you get tenure, you're much more likely to be infertile," Williams says. "The track assumes an ideal worker doesn't take time off for child bearing. Women in science have trouble even taking maternity leave."

Those difficulties could be partly responsible for the field's lack of women. Although more women are earning physics PhDs, the gap between physics and other fields is becoming wider, according to a 2005 study conducted by the American Institute of Physics. In 2003, women earned just 18 percent of the PhDs in physics compared to about 45 percent in the biological sciences. However, this reflects a steady increase from 1972-73, when 3 percent of physics PhDs were earned by women.

"The climate for women is better, but not anywhere near where we'd like it to be," says Judy Franz, Executive Officer of the American Physical Society (APS). After doing a postdoc in Europe and giving birth to her son, Franz worked part-time for three years before she was able to "climb out of the hole" and secure a faculty position at Indiana University at Bloomington in the early 70s. "I had people tell me, 'Don't you think you're destroying the life of your child?'" she says. "It was an entirely different climate then."

Although the idea of a working mom is now accepted, Franz says troubles for mothers in the science field remain. "One of the hardest challenges is having a family and being a physicist," Franz says. "Some people think it's natural that men shouldn't have to participate in the family. A lot of men do now, but there are old-timers around that think unless you're working 80 hours a week, you shouldn't do physics. That's very hard on women who would like to have a family."

Hourly demands

Ruth Howes considers herself one of the lucky ones. When the Marquette University nuclear physicist was at Columbia University for graduate school, she did the unthinkable for a female physicist of the time—she had a baby. "You didn't get pregnant in grad school," she says. "I tried to hide it and then begged them to please, please let me work." Fortunately, Howes' advisor, C.S. Wu, didn't complain when Howes returned to the lab a month after the delivery, diapering her child on the lab table. Howes battled



the odds again when after four years of part-time work and one more pregnancy, she secured a faculty position at Ball State University.

Stereotypes about women in the field, especially mothers, stayed with her. "It was about who could work hardest and who could be the tiredest," Howes says. "The physics field as a whole needs to take a deep breath and stop looking at itself as a religion and recognize that doing physics is a job and people need to balance work and other aspects of life."

The average university faculty member works more than 50 hours a week and 95 percent of American mothers aged 25-44 work less than 50 hours a week year-round, says WorkLife Law's Williams. "There's a really dramatic mismatch between the workforce and the workplace," she says. "You don't have to do much more than design a full-time job at 50-plus hours a week to wipe mothers out of the labor pool, thereby wiping a majority of women out of the labor pool."

Ultimately, that workforce mismatch forces scientists to choose between a family and a career. For now, condensed-matter physicist Elvira Badica chooses family. For the past year and a half, Badica has stayed at home to take care of her two children. After she had her first child as a graduate student at the University of Illinois at Urbana-Champaign, Badica went on to complete her postdoc at Argonne National Laboratory. Around the time Badica's second child was born, she stayed in Illinois while her husband moved to New Jersey to complete his own postdoc. But suddenly, mixing research and family have become too much to juggle by herself.

"I thought it was the right thing to do for the sake of the family being together," Badica says. "Research involved more time, family involved more time, and it was hard to balance." She expects stability soon. Within a year, the family plans to reunite in Virginia, where Badica's husband will complete another postdoc at the University of Virginia. The move also could allow Badica another stab at the science she left behind. In Virginia, Badica hopes to become a student once more, earning an education degree and eventually teaching physics. She doesn't expect an easy re-entry to the field, but says she hopes that a third option will present itself in the physics-versus-family dilemma: the opportunity to do both.

Finding a "loophole"

Fermilab's Freeland eventually earned enough money from teaching at the Art Institute to pay for day care while conducting part-time research. Then she found a "loophole"—a grant from the American Association of University Women did not require full-time affiliation with an institution, and did not exclude those out of graduate school for longer than five years. Her application was accepted, and the one-year grant allowed her to start at the lab full-time in July, working on Lattice QCD calculations. QCD, or quantum chromodynamics, is a theory that describes the strong nuclear force. Now collaborating with the Lattice QCD group, Freeland studies through numerical analysis QCD's effect on the decay of subatomic particles.

Grants that cater to scientists who take career breaks are extremely limited, but they do exist. In addition to the American Association of University Women, the Sloan Research Fellowship also accommodates those who take career breaks. Similar grants are being created, such as the American Physical Society's M. Hildred Blewett Scholarship. The one-year award of \$45,000 is designed to assist women who have interrupted their research careers because of family demands. It was made possible by a bequest from M. Hildred Blewett, a female particle accelerator physicist who died in 2004. "Everyone was very happy to see this award created—and who knows, maybe it will inspire other donors," says APS Education Programs administrator Sue Otwell.



A grant from the American Association of University Women has allowed Elizabeth Freeland to resume her research career.

"If I couldn't get a grant, I couldn't have day care, and if I couldn't get day care, I couldn't do the work."

Additional grants are encouraging but help only a small number of women to re-enter the field, Freeland says. A real solution would go much deeper, by scrutinizing hiring methods, changing cultural attitudes, and encouraging communication. "You should be able to sit down at a lunch table and say 'When is a good time to have children, or how can I deal with this?'" she says. "You should be able to ask that question to a group of physicists and not have it looked at as a negative."

The APS Committee on the Status of Women is trying to help women deal with hurdles in their careers through a series of workshops on communication and negotiation skills. WorkLife Law will offer training in handling the disadvantages women face in the workplace. This approach to cultural education also should be adopted at universities and institutions to change some of the deeply rooted stereotypes female scientists face, says APS's Franz. "People in positions of power and influence should speak out and say 'Women physicists are important, and in order for them to participate we're going to have to make some changes,'" she says.

In addition to training, Williams suggests one quick fix to help scientist moms in the field: job shares. "There are always far more qualified applicants than can be hired, so why not divide a 50-to-60 hour-per-week job into two 20-to-30 hour-per-week jobs?" she says. "That is an easy solution and it could be done tomorrow."

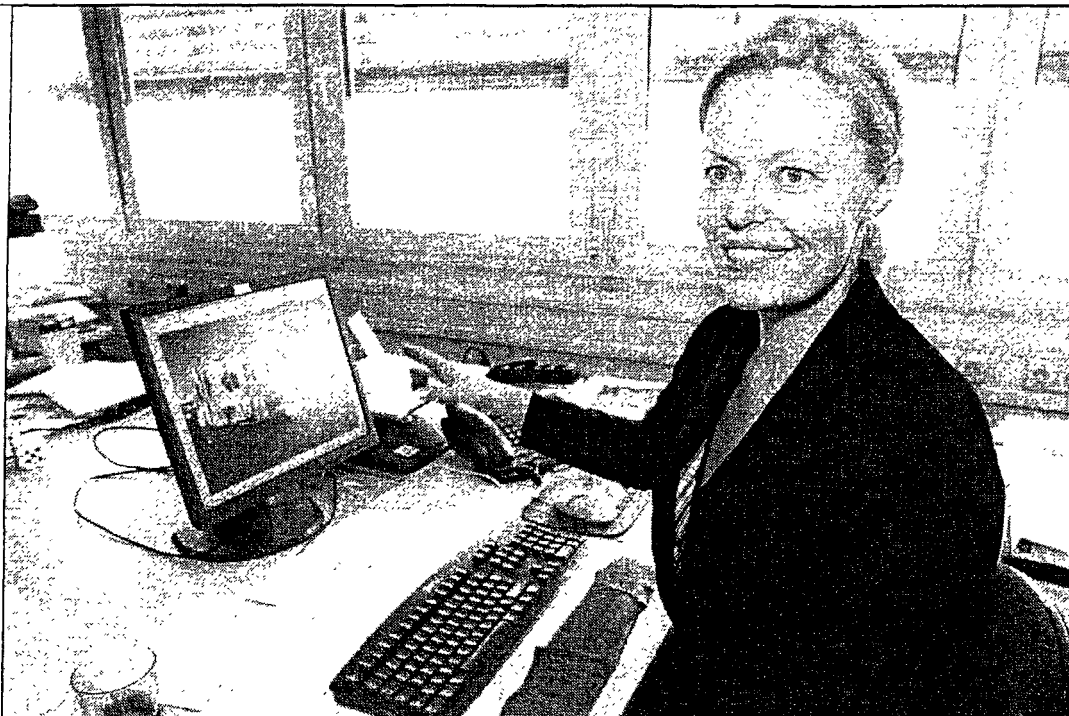
A greater number of part-time jobs, however, won't work unless the stigma attached to them and to physicist mothers is erased, Freeland says. "Family issues need to be talked about more instead of brushing them aside," she says. "I made a lot of mistakes because I wasn't allowed to talk about the decisions I was making. Wanting to have children is independent of your ability as a scientist."



UD I DEN STORE VERDEN

Ca. 3.000 danske ingeniører har rykket teltplæne op for at prøve den globale lykke. Nogle er udstationeret for et dansk firma, andre er rejst ud på egen hånd. Nogle slår sig ned i vores nabolande, andre rejser om på den anden side af kloden. Ingeniøren er rejst med for at høre om udfordringerne både med arbejde og privatliv for en række ingeniører. Serien startede i uge 3.

► ANDERLEDES. Rikke Skovbakke blev kastet ud i en helt anden virkelighed, da hun blev sendt til Tyskland af Danfoss for at starte en ny marketingafdeling. [foto: Myriam Vogel/AP/Polfoto]



uden hjemmegående husfar

Familien Skovbakke har fået mere sammenhold, og børnene er blevet glattere, efter de blev udstationeret i Tyskland og fik en hjemmegående far

Af Nina Ferdinand
nif@ing.dk

Stuttgart, Tyskland

I den lille Stuttgart-forstad Asperg i Tyskland er det nærmest umuligt at have en karriere uden en hjemmegående ægtefælle. Mændene passer deres job, og kvinderne gør rent, skifter bleer, laver mad og henter og bringer børnene i børnehaven, skolen og til fodboldtræning. Groft sagt.

Men når børnehaven lukker kl. halv to, står Rikke Skovbakkes mand Poul Skovbakke som den eneste husfar blandt husmødrene og ventrer på, at børnene bliver lukket ud.

Og Rikke Skovbakke sidder som marketingkoordinator i Danfoss ti km væk og plejer sin karriere.

»Folk hernede kan slet ikke forstå, at Poul går hjemme. Jeg ser samfundet lidt ligesom Danmark i 60'erne. Daginstitutionerne lukker tidligt, og det er utroligt svært at skaffe børnepassning,« siger den 34-årige eksportingeniør.

Men for familien Skovbakke var det at flytte liv, møbler og tre børn til Sydtydskland for to og et halvt år siden lige den vitaminindsprøjtning, de havde brug for. Tilbuddet kom på et godt tidspunkt, hvor de var ved at gå ned af stress. Poul Skovbakke arbejdede mindst 60 timer om ugen som bygningsingeniør, og børnene var påvirkede af at være i institution dagen lang.

Og de var ikke i tvivl om arbejdsfordelingen. »Jeg kunne aldrig blive husmor, jeg ville blive fuldstændig forrykt. Og Pouls eneste betænkelighed var, at det ikke skulle være Nordtyskland,« siger Rikke Skovbakke.

Økonomisk er de blevet kompenseret for Poul Skovbakkes manglende indtægt, og med meget billigere leveomkostninger giver det store frihed.

De kan tydeligt mærke, at børnene er mindre stressede, nu hvor de har fars fulde opmærksomhed.

»Med alt den henten, bringer og husarbejde har jeg egentlig kun to timer til mig selv om

dagen mellem 10 og 12. Der er mange mænd, der har sagt, at de også ville tage chancen, hvis de havde muligheden. De fleste mænd, der er for lidt sammen med deres familie, har dårlig samvittighed,« siger Poul Skovbakke.

Taler til en børnehave

Og Rikke Skovbakke fik tid til sit nye job. Hun står dog stadig for madlavningen, for det vil Poul ikke udsætte familien for, med mindre det er strengt nødvendigt.

Hun er den eneste dansker i den lokale Danfoss-afdeling og går hjemmefrem rundt og småtalker på tysk med kollegerne i det åbne kontormiljø. Dagen begynder med et telefonmøde mellem den danske og tyske afdeling, så her foregår det på engelsk. Rikke Skovbakke er klædt i en professionel sort jakke og lange brune læderstøvler uden på moderigtige hullede cowboybukser. Hendes halvlange blonde hår er sat op i en hestehale, og de velplejede lange negle leger med kuglepennen, mens hun taler om, hvad de har nået siden sidst.

Selv om Tyskland og Danmark er nabolande, er der store forskelle på arbejdskulturen, oplever hun. For eksempel skriver man anderledes på tysk end på dansk og engelsk, og man skal som dansker tænke meget over ikke at fornærme folk.

»Det kan være katastrofalt ikke at ramme den rigtige formelle tone, så risikerer man slet ikke at blive taget alvorligt. Omvendt er de hernede meget usikre på, hvordan de skal kommunikere med hovedkontoret i Danmark. Engelsk er et meget uformelt sprog, så de kan føle, at de taler til en børnehave og spørger mig hele tiden: "Kan man skrive sådan?"«

I kontakt med kunderne

Rikke Skovbakke blev kastet ud i en helt anden virkelighed end den på Danfoss' danske hovedkontor, da hun blev sendt til Tyskland for at starte en ny marketingafdeling. I Tyskland er der længere til information, ressourcer og penge – til gengæld er der kortere til kunderne.

»Vi føler kundernes behov meget direkte, mens man i Danmark føler virksomhedens interne behov mere direkte. Når jeg skal træffe beslutninger i fremtiden, har jeg et bedre grundlag, fordi kommunikationen med kunderne har givet mig en bredere forståelse. Jeg er blevet mere modig og bedre til at tage nye beslutninger selvstændigt – for her er man bare nogle gange nødt til at gøre tingene selv,« siger hun.

Det ser hun som en karriereforskel i fremtiden. Om et halvt år skal familien som planlagt hjem igen, selv om de på et tidspunkt snakkede om at blive. Det var den ældste søn Mads på ni år, der gjorde udslaget.

»Mads ville bare hjem. Vi havde lovet, at det skulle være tre år, og det tog han meget alvorligt. Men vi er spændt på, hvor meget han kommer til at savne sine venner hernede,« siger Poul Skovbakke.

Børnene er ellers faldet godt til, og de to piger Mathilde på fem og Julie på seks år husker ikke så meget fra Danmark. Det tog dem ikke mere end tre måneder at lære tysk. Ifølge moren taler Mathilde en lille smule cirkusdansk, selv om hun stolt begynder at tælle til ti på dansk for at imponere Ingeniørens journalist.

Familiens største motivation for at tage ud var at opleve at være en del af et andet samfund og en anden kultur, og det er lykkedes til fulde, mener de. De kan tælle de negative oplevelser på én hånd – der har blandt andet været problemer med det danske skattevæsen og en nabofejde, som endte med et højt hegn. Ellers er der mange aspekter af det sydtyske samfund, der er mere tiltalende end det danske, mener de. Der bor 22 procent udlandinge i delstaten, der er to timers kørsel til alperne og 150 km til vinsmagning i Alsace.

»Som familie er vi kommet meget tættere på hinanden, fordi vi ikke kendte nogen i starten. Og så kommer resten af familien ikke lige forbi. Vi har weekenden helt for os selv,« siger Poul Skovbakke. □



► FAMILIEHYGGE. Normalt er det mest hjemmegående husfar Poul Skovbakke, der har tid til at være sammen med børnene Mathilde (fra venstre), Julie og Mads. [foto: Myriam Vogel/AP/Polfoto]

SAVN TUR/RETUR

Det savner vi fra Danmark: Helt klart havet. At man bare lige kan køre til vandet en sommerdag. Pålægschokolade importører vi. Improviseret samvær gør man heller ikke så meget i herne, man tager ikke lige en øl med naboen over hækken.

Det vil vi savne fra Tyskland: Vejret! Klimaet er meget bedre hernede – vi har lige haft ti dage i træk med klar sol, og havemøblerne kommer ud i marts og ind i slutningen af oktober. Vi kommer selvfølgelig til at savne de mennesker, vi har lært at kende hernede. Og så får vi en mere stresset hverdag i Danmark.

DANSKE INGENIØRER I TYSKLAND

- Tyskland er det næstmest populære land at arbejde i for danske ingeniører – 9,2 pct. af dem, der bor og arbejder i udlandet er her. Over halvdelen mener, at udlandsopholdet vil gavne deres karriere.
- Kun 7,6 pct. af dem er besluttet udstationeret – og 84 pct. ved ikke, hvornår de vil vende tilbage til Danmark igen. 11 pct. er garanteret arbejde, hvis de vender tilbage.
- Næsten 67 pct. taler tysk, mens de to andre mest brugte sprog er engelsk og dansk.
- Over 40 pct. er mellem 30 og 39 år, og for 57 pct. er det deres første arbejdsophold i udlandet.
- Næsten 97 pct. har en højere uddannelse i Tyskland, end de havde i Danmark.

Ingeniører uden børn stresser mest i jobbet

Balancen mellem arbejdsliv og privatliv giver ingeniører med børn stress

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

Arbejdet i sig selv er hovedkilden til stress for hovedparten af alle ingeniører, nemlig 60 pct., mens 30 pct. peger på problemer med at holde balancen mellem arbejde og familieliv som mest stressende. Men hvilken af de to faktorer, der udpeges som årsag til stress, handler først og fremmest om, hvorvidt man har børn, viser Ingeniørens stress-undersøgelse.

Mens 73 pct. af ingeniørerne uden børn peger på jobbet som hovedårsagen til, at de bliver stressede, så gælder det samme kun for 48 pct. af ingeniørerne med to børn eller flere. Næsten lige så mange i denne gruppe, nemlig 44 pct., mener derimod, at det er ba-

lancegangen mellem job og familie, der stresser.

Når næsten to ud af tre ingeniører udpeger arbejdslivet til at være hovedårsagen, handler det ifølge Bolette Mohr Silassen, formand for Familie- og ligestillingsudvalget i IDA, om flere ting:

»Det er en kombination af større usikkerhed i arbejdsituationen med mange forandringer og nedskæringer, flere uklare arbejdsopgaver og mere uforudsigelig planlægning,« siger hun.

Ifølge undersøgelsen føler langt flere kvindelige end mandlige ingeniører, at balancen mellem arbejde og familie giver dem stress – henholdsvis 38 pct. kvinder og 29 pct. mænd.

Det harmonerer med en IDA-undersøgelse fra 2002, som viste, at især kvinder har

svært ved at balancere mellem arbejds- og familieliv.

Lemmingeffekt

Selv om hun kender tendensen fra andre faggrupper, undrer det seniorforsker Mette Deding, Socialforskningsinstituttet, at forskellen på mandlige og kvindelige ingeniørers opfattelse af, hvad der stresser dem, er så relativ stor, fordi kønsforskelle som regel bliver udvisket i højtuddannede grupper.

»Mænd – også mandlige ingeniører – har ofte baglands-hustruer, så derfor kan man sige, at de har tid til at blive stresset af deres arbejde, mens de kvindelige ingeniører ofte er gift med karrieremænd, og derfor også skal sørge for at få arbejde og familie til at gå op i en højere enhed,« siger hun.

Camilla Kring, civilingeniør,

ph.d., og indehaver af konsulentvirksomheden Frau K, der rådgiver om balance mellem arbejdsliv og privatliv, er ikke overrasket over, at jobbet viser størst udsving på stress-barometret – særligt blandt ingeniører uden børn.

»Unge, nyuddannede ingeniører, der for først gang får et job, løber bare derudaf. Især hvis der er mange unge på samme arbejdsplads, oplever man ofte en lemmingeffekt, hvor de bare arbejder og arbejder for at bevise, hvor dygtige de er. De har et stort behov for anerkendelse, fordi de ikke ved – eller får at vide – hvad der forventes af dem,« siger Camilla Kring.

Hun mener, at den arbejdsrelaterede stress, som 60 pct. af ingeniørerne oplever, først og fremmest hænger sammen med den måde, samfundet er

organiseret på, og den måde den enkelte vælger at indrette sin tilværelse på.

»Virksomhederne ledes stadig efter industrisamfundets normer, hvor arbejdet måles i tid og synlig tilstedeværelse. Det dur ikke til vidensarbejde, som kan løses på forskellige tider og steder, og ikke kan måles i tid.«

Ingeniørens stress-undersøgelse er foretaget elektronisk af analysefirmaet Epinion blandt erhvervsaktive ingeniører i Ingeniørens læserpanel. Undersøgelsen er gennemført i perioden 27.-30. januar i år. Der blev udsendt 2.886 links til spørgeskemaet, og 1.457 svarede. Det giver en tilfredsstillende svarprocent på 52. □



Hjemmelivet stresser et fåtal 2] 2

Uenighed om stressbekæmpelse

Arbejdsgivere mener, at ingeniører skal lære at sige fra

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

Stresspolitik og coachingbaseret ledelse er nogle af de redskaber, arbejdsgiverne bruger til at begrænse stress, men ingeniørerne skal også selv sige fra, mener arbejdsgiverorganisationerne. IDA advarer mod at presse citronen for hårdt.

Sidste uge offentliggjorde Ingeniøren en undersøgelse, som viser, at hver anden ingeniør føler sig stresset, og at hver tredje lider af koncentrations- og hukommelsesbesvær mindst en gang om ugen på grund af stress.

Kira Johnson, chefkonsulent i arbejdsgiverorganisationen, Dansk Handel og Service, genkender det høje stressniveau fra en undersøgelse, som organisationen foretog for nylig blandt 181 af deres medlemsvirksomheder.

»Ifølge vores undersøgelse peger 62 pct. på, at der sommetider er et stresset arbejdsklima. Når det sker, skyldes

det især stor forandringshastighed og øgede krav til omstillingsparathed både til virksomheden og den enkelte medarbejder,« siger hun og peger på, at en tredjedel af virksomhederne foretager trivselsundersøgelser for at tage pulsen på det psykiske arbejdsmiljø og har indført coaching og fleksible arbejdstider for at sikre balancen.

Hun mener dog, at mange selv bærer en del af skylden for, at de bliver stressede:

»Vi har mange ingeniører ansat i vores it-virksomheder, og det er kendetegnende, at de stiller høje krav til sig selv, og det kan være den største stressfaktor,« siger hun.

Thomas Philbert Nielsen, underdirektør i Dansk Arbejdsgiverforening, mener også, at andre end arbejdsgiverne er skyld i det høje stressniveau.

»I langt de fleste virksomheder er der en stigende vilje til at håndtere stress, men samtidig er virksomhederne oppe imod alt den stress, der kommer andre steder fra, f.eks. egne ambitioner på hjemme-

fronten og i fritidslivet,« siger han.

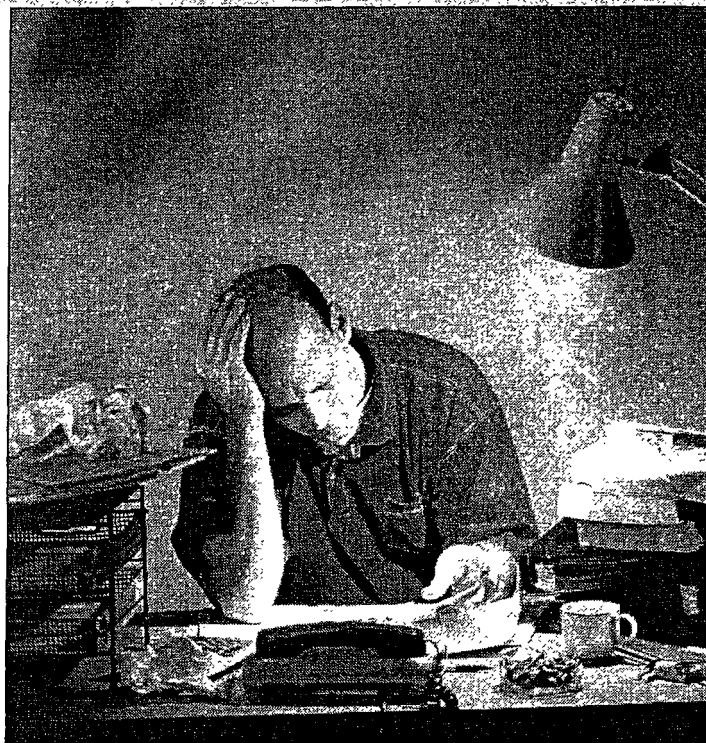
Han mener også, at den enkelte selv skal være bedre til at slukke for mobilen, og lade være med at tjekke mailboksen, når man kommer hjem fra arbejde.

Formand for IDA, Lars Bytoft, er bekymret over tallene:

»Det er desværre for få virksomheder, som har en aktiv stresspolitik, og blandt dem, som har en stresspolitik, er det igen et fåtal, der faktisk gør, hvad de siger, de gør. Arbejdsgiverne skal passe på, at de ikke presser citronen så hårdt, at det bliver sten og kerner, de får ud, i stedet for saft,« siger han.

Men tallene rummer også en positiv side, mener han.

»De viser, at ingeniører er attraktive, kompetente og ansvarsbevidste medarbejdere, der bliver tildelt mange spændende arbejdsopgaver, og det er en indikation af, at arbejdsgiverne værdsætter deres arbejdskraft,« siger Lars Bytoft.



Se artiklen på nettet:
ing.dk/0607ap
Med link til blandt andet:
Tidligere artikler om stressundersøgelser

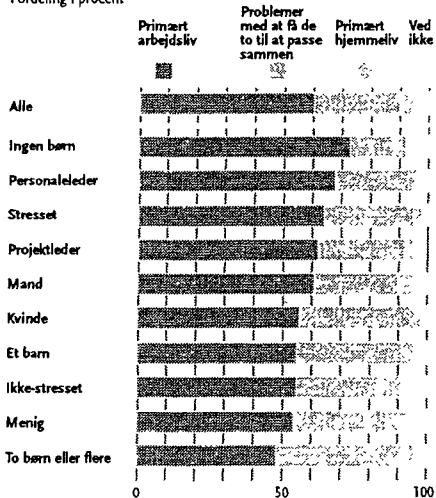
SELVFORSKYLDT. Arbejdsgiverne finder, at ingeniørernes høje krav til sig selv kan være medvirkende til stress. IDA derimod advarer arbejdsgiverne om at presse citronen for hårdt. [modelfoto: Tom Ingvardsen]

FAMILIEN STRESSER MINDST

Kun én ud af tyve bliver stresset af hjemmelivet, en tredjedel bliver stresset af at holde balance mellem arbejds- og hjemmelivet, men hovedparten peger på arbejdslivets som den store stress-faktor. Familiemæssige forhold og status på jobbet spiller dog en stor rolle for den enkeltes oplevelse af årsagerne til stress.

I det omfang du føler dig stresset, skyldes det så primært arbejds- eller hjemmeliv eller problemer med at få de to til at passe sammen.

Fordeling i procent



Kilde: Ingeniørernes stressundersøgelse 2006

Hjemmelivet stresser et fåtal

Kun hver tyvende ingeniør peger på hjemmelivet som årsag til stress

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

Arbejdet er den store skurk, når det gælder årsagen til ingeniørers stressproblemer, mens balancen mellem arbejds- og familieliv spiller en vigtig birolle. Hjemmelivet derimod er en ubetydelig statist uden nogen skyld i de stressproblemer, som ingeniører slås med dagligt, viser Ingeniørernes stressundersøgelse. Naivt, lyder kommentaren fra civilingeniør Camilla Kring, ekspert i balancen mellem arbejds- og familieliv.

»Når kun 5 pct. af ingeniørerne peger på hjemmelivet som hovedkilde til stress, mens 60 pct. peger på arbejdet, så er det fordi det i dag ikke er acceptabelt at have et liv ved siden af arbejdet,« siger Camilla Kring, der er indehaver af konsulent-

virksomheden Frau K. Hun er desuden ph.d. på afhandlingen: Arbejdsliv og familieliv – Get a balance!

Samtidig er det måske også lettere at give arbejdet skylden:

»Jeg synes, det er lidt naivt, at folk ikke erkender, at hjemmelivet stresser, men det skyldes måske, at det er sværere at leve med, at ens hjemmeliv giver stress, fordi man så er nødt til at agere og måske gå fra sin partner,« sig er hun.

Ifølge Ingeniørernes stressundersøgelse spiller det en stor rolle for ens opfattelse af stresskilden, om man har børn eller ej. Mens 73 pct. af ingeniørerne uden børn føler, at arbejdet er hovedkilden til stress, er det kun 48 pct. af ingeniørerne med to børn eller flere, der har samme opfattelse. I denne gruppe peger næsten lige så mange, 44 pct., på,

at det skyldes problemer med at få balance mellem arbejde og familie. Derimod er der kun hhv. fire og seks pct. i de to grupper, der peger på hjemmelivet.

Et liv ved siden af

»Vi kan se, at dem, der ingen børn har, bliver mest stresset af arbejdet, men selv om man ikke har børn, er det en menneskeret at have et andet liv ved siden af,« siger Camilla Kring og peger på, at det også kan være farligt at lægge al sin energi det samme sted.

»Livet er som en pensionsportefølje, hvor det er vigtigt at investere bredt og dermed sprede sin risiko ud rent livsmæssigt. Satser man alt i arbejdsaktier, så slår man ind på en usikker levevej, fordi man har meget mere at miste. Ikke mindst i dag hvor arbejdslivet er mere usikkert end tidligere,

og hvor du risikerer at ryge ud, selv om du arbejder og arbejder, fordi din virksomhed pludselig kan blive solgt.«

Det gælder derfor om at blive bevidst om sine prioriteringer og værdier, siger Camilla Kring.

Kira Johnson, chefkonsulent i Dansk Handel og Service, er enig.

»Man bør sætte sig ned og finde ud af sine prioriteringer. Mange vil både satse på karrieren og familien. Vil man karrieren, skal man måske kun få ét barn. Vil man have en stor familie, skal man måske flytte til et billigere hus, så man kan gå ned i tid.«

Ingeniører uden børn stresser mest i jobbet 2]

Kvinder snyder sig selv for plads i topledelsen

Dobbelt så mange mænd der kvinder er linjeledere, som er vejen til en plads på toppen

Af Annika Ipsen
aip@ing.dk

Kvindelige ingeniører bliver tabere i kampen om topjobbene, fordi de hellere vil være projektledere end linjeledere. De ingeniøruddannede topchefer rekrutteres nemlig fortrinsvis på de øverste lederniveauer blandt linjelederne, viser IDAs analyse "Ingeniøren i Praksis 2005".

Mens 23 procent af de mandlige ingeniører er linjeledere, gælder det kun 11 procent af kvinderne. Kvinderne er mere mindede for projektledelse, hvor 31 procent agerer. For mændene er det 23 procent.

Konsulent Ole Evan fra JMI Executive Research, der har 12 års erfaring med rekruttering af ledere, oplever, at kvinderne befinder sig bedst som chefer

på et niveau, hvor de kan læne sig op ad en højere placeret chef.

»Det er ikke så farligt. Men det er jo et problem, at der i virkeligheden er så mange kompetente kvinder, der ikke vælger jobbene i frontlinjen. De er fra flinkeskolen og har et større servicegen end mændene og sørger derfor også for familien. Når vi hiver fat i kvinderne til linjelederstillingerne, så bliver de smigret, men ender ofte med at sige nej tak,« siger Ole Evan, der til gengæld mener, at der er ved at ske et skred. Tendensen er nemlig, at linjejobbene er mere coachende – og kvinderne trives netop med dybden og den følelsesmæssige intelligens, som det kræver at skabe succes gennem andre mennesker.

JMI Executive Research har

sammen med en række andre rekrutteringsbureauer været med i den europæiske undersøgelse "Women on the top" som fokusgruppe, hvor Center for Ligestilling på RUC stod for den danske del.

Kvinderne er på vej

Leder af Center for Ligestilling Karen Valeur Sjørup henviser til en undersøgelse som djøf har lavet. Her har man både spurgt de mandlige og kvindelige mellemledere, om de gerne vil have en højere lederstilling. Og det er der faktisk flere kvinder, der vil. Men i realiteten er det altså mændene, der får dem.

»Jeg tror det samme gælder ingeniørerne. Vi har faktisk en stor generation af kvinder – dem, der er omkring 30 år i dag – der er fagligt ambitiøse og tidligt i karrieren vælger at

blive ledere. Men de står dels over for valget, om de skal have børn eller ej, for det kræver et afbrud i karrieren. Og dels har de en oplevelse af, at der står mange ældre mænd foran dem, der får linjelederjobbene,« siger hun og henviser til, at der altså er en slags flaskehals.

Karen Valeur Sjørup er dog sikker på, at billedet i løbet af de næste ti år er udjævnet.

»Men lige nu ser det deprimerende ud, og vi bliver bekræftet i, at kvinderne støder mod glasloftet, og mændene løftes op af glaselevatoren,« siger hun.

Kvindens evige job

IDAs analyse viser endvidere, at 45 procent af ingeniørerne er ledere. Og der er ikke stor forskel på andelen af mænd og kvinder. 41,3 procent af

kvinderne er ledere, mens 45,6 procent af mændene er det. Derfor mener formand for IDAs ligestillingsudvalg Helle Petersen, at det er uheldigt, at så få kvinder vælger at blive linjeledere.

»Kvinderne vælger at blive projektledere, fordi det er mere overskueligt, når de stadig har to job. Det er stadig kvinden, der har hovedansvaret for familien. Og for ikke at kløjs i det, så vælger hun at nøjes med at være projektleder,« pointerer Helle Petersen.

IDAs mest markante våben for at få flere kvinder på toplederniveau er at snakke med mændene om at tage barselsorlov. Det vil frigive de kvindelige ingeniører. Det har man gode erfaringer med i Norge, Sverige og Finland. Så selvom det er et langt sejt træk, så ser Helle Petersen det, at mænd

tager en større del af ansvaret på hjemmefronten, som løsningen.

Ser man på tallene for ingeniørledere i det offentlige er der faktisk flere kvinder, der er ledere. 39 procent mod 36 procent af mændene. Her skelner analysen ikke mellem linje- og projektledelse.

»Det ser jo fint ud på tallene. Men her er tendensen også, at kvinderne er mellemledere, mens det er mændene, der ryger til tops,« konkluderer Helle Petersen. □



Se artiklen på nettet:
ing.dk/0606a

Med link til blandt andet:

■ Tidligere artikler om Ingeniøren i Praksis

Gender equality 'is decades away'

Gender equality 'is decades away'

Women are still decades away from attaining the same status as men in public life, research suggests.

The Equal Opportunities Commission says the pace of change in politics is very slow, and that it will be 200 years before equality reaches Westminster.

Women now make up nearly half the workforce, but the EOC research says only a minority attain senior positions in both the public and private sectors.

It says action must be taken now to remove the barriers to women's success.

David Conway, of social policy think-tank Civitas, said the findings were "categorically not" down to sex discrimination.

He said the results were due to women preferring to start families.

Mr Conway, the researcher and author of *Free-Market Feminism*, said: "The fact of the matter is that women are simply making different work-life choices.

"They prefer to be mums or to combine the two work and parenting roles."

In large companies, the judiciary and the police force, only about 10% of senior roles are held by women, the EOC study says.

'Action needed'

And while 20% of MPs are women, the rate at which they are progressing in politics is slower than in other areas.

The commission says it will take 200 years for women to gain equal power in politics, unless the main parties make more effort to redress the balance.

HAVE YOUR SAY

I wish people of both sexes would appreciate their own strengths and differences

Graham Briggs, Cambridge

Commission chairwoman Jenny Watson said: "Thirty years on from the Sex Discrimination Act, it is time for us to face some stark facts.

"Women will not make it to the top in significant numbers unless action is taken to remove the barriers that stand in their way, and Britain will continue to miss out on women's skills and talents for another generation."

But Iain McMillan, of the Confederation of British Industry, said the EOC were "going overboard".

Flexible hours

"It's not realistic to aim for having 50% of men and 50% of women in every workplace because of people's life choices," he said.

"Some leadership roles in senior management require a lot of full-time dedication and simply won't accommodate work-shares or childcare breaks."

Other findings suggested it would take another 20 years before there was

equality in the top management of the civil service and 40 years before women were treated equally at director level of FTSE 100 companies.

It would also be another 40 years until there was equality in the senior judiciary.

The research did point out that in some areas women were "reaching critical mass in some areas, including as heads of professional bodies (33%) and national arts organisations (33%)".

The commission has called for a legal requirement on employers to promote sex equality - and for more senior women to be allowed to work flexible hours.

Story from BBC NEWS:

http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/uk_news/4582878.stm

Published: 2006/01/05 12:15:01 GMT

© BBC MMVI

Næsten som i et spejl

Hvordan kan man leve med alle de påbud, der er i den muslimske verden? spurgte kronikøren kvinden fra Saudi-Arabien. Hvordan kan man leve med den utryghed og sexisme, der er i jeres del af verden, lød modsvaret i en samtale, som var en øjenåbnende aha-oplevelse



KRONIK

af Mette Sø

På en rejse mødte jeg en kvinde fra Saudi-Arabien. Hun fortalte om sit arbejdsliv og om sit liv i al almindelighed; om at hun ikke må køre bil, at hun ikke må ordne sin have selv, at hun ikke må gå uledsaget ud. Hun fortalte om alle de påbud, der lå på hende, fordi hun var kvinde. Hvordan kan du leve med det, spurgte jeg. Hun trak på skulderen og sagde, at hun aldrig havde prøvet andet. Længe efter vores samtale tænkte jeg over, hvor urimeligt det

var, at hun ikke havde frihed til at gøre, hvad hun havde lyst til. Bare tanken om, at jeg skulle bøje nakken for de regler, gav mig klaustrofobi. Jeg tænkte også, at jeg var heldig, at jeg var født i et frit land.

Det tænkte jeg lige indtil en dag, jeg var ved at planlægge en rejse. Det var drømmeturen, hvor jeg skulle gå pilgrimsruten El Camino i Spanien alene. Det tidspunkt, jeg gerne vil tage af sted på, var uden for sæsonen, hvilket selvfølgelig betød, at ruten ville være ret øde. Der var et eller andet i min bevidsthed, der pludselig nagede mig omkring at tage af sted. Jeg kunne ikke finde ud af, hvad det var, så jeg prøvede at forestille mig selv i tunge stævler med oppakning gennem den spanske natur. Jeg smilede ved tanken om den frihedsfølelse, det måtte være at gå der alene. Indtil der kom en prik ind i det fjerne. Et menneske kom imod mig. Det var en mand; og jeg blev utryg. Jeg forestillede mig, hvordan det ville føles at gå mod ham, indtil han passerede mig. Skulle jeg hilse på ham, skulle jeg smile? Han gik forbi mig. Hvor langt skulle han væk, før jeg følte mig tryk igen? Bagfter forestillede jeg mig, manden kom gående bagfra. Hvordan ville det være at gå

25 kilometer med en mand i hælene? Jeg besluttede, at gemme turen til et tidspunkt på året, hvor der ville være flere mennesker på vejene. I den beslutning lå der en erkendelse af, at jeg er bange for mænd. Ikke intellektuelt eller rationelt. Det er en helt basal, ubevidst frygt for noget, der er fysisk stærkere end mig, og som til hver en tid har muligheden for at gøre mig ondt. Og hvad værre er: Afføder den frygt noget lige så ubevidst inde i mig? En måde jeg skal være på eller ikke være på for ikke at trigge den styrke. Er der andre steder i vores kultur, hvor jeg ikke føler mig fri? Hvor fri er jeg i virkeligheden?

Hvor fri er jeg?

På et tidspunkt fik jeg job i en virksomhed, som jeg var meget stolt over at være blevet ansat i. Det var det mest eftertragtede sted i byen, og det var vigtigt for mig at falde til. En af mændene fra den gamle garde, en vigtig kulturbærer i virksomheden, var meget glad for kvinder og sex. At tilbyde sex var en del af hans repertoire. Kom man til ham i en faglig henseende, var standardbemærkningen: »Skal jeg lige sække dig stående, mens vi får styr på det her« eller »Du ser træt ud, skal jeg

holde dine bryster«. Jeg kunne ikke finde ud af, at stoppe hans ordstrøm, for det var jo bare ord. Han tog aldrig på mig. Han indikerede kun med roterede hænder foran min bryst, at han tog på mig. Heller ikke det kunne jeg finde ud af, at stoppe. Jeg spurgte andre, hvordan de havde det med ham. Ah, sagde de, sådan er han bare. Jeg prøvede i en periode at joke mig ud af ordene og rotationerne, men inderst inde synes jeg, at det var frastødende. Til sidst begyndte jeg at undgå ham. Forsøgte at få så lidt arbejdsmæssigt med ham at gøre, og jeg undgik at blive fanget ved kopimaskinen, på trappen eller andre steder, hvor der ikke var en flugtvej. Hvor fri er jeg, når jeg prioriterer et andet menneskes adfærd og ret til at være sig selv højere end mig selv, fordi jeg gerne vil optages i et arbejdsfællesskab?

Store patter

Senere fik jeg en chefstilling i en anden virksomhed. Jeg var den eneste kvinde i ledergruppen. En dag sad vi i en arbejdsgruppe. På mødet var størstedelen af ledergruppen og enkelte repræsentanter fra de forskellige afdelinger til stede. Mødet gik ud på at definere de kriterier, virk-

Information 28.-29. Jan. 2006

somheden ønskede at ansætte nye medarbejdere efter. På et tidspunkt spørger en mandlig afdelingschef en anden mandlig afdelingschef: Hvilke kriterier ansætter du efter? Store patter, svarede den anden og grinte. Ved siden af ham sad den eneste anden kvinde i rummet. En kvinde, som var ansat i hans afdeling. Hun stirrede tomt ud i luften, men sagde ikke noget. Og det forstod jeg godt. Han var hendes nærmeste chef, og han signalerede ikke respekt og ligeværd med sådan en udtalelse, og derfor var der meget på spil for hende ved at sige fra. Ingen af mændene sagde noget. Jeg sagde, at jeg ikke synes, at den slags udtalelser var i orden. Så blev der ikke talt mere om det. Hvorfor sagde de andre mænd ikke noget? Var de bare dårlige ledere alle sammen? Eller kunne de simpelthen ikke se det? Hvor fri er jeg, når jeg, fordi jeg er kvinde, bliver nødt til at tage et kønsansvar? Hvorfor blev der ikke taget et menneskeansvar? Og hvor frie er de mænd, der sidder i det rum og ikke kan se, at den er gal?

En dag ragede jeg uklar med én af mine chefer. Resultatet blev, at han lagde en stor seddel på mit skrivebord, hvor det stod: »Er du præ?«. Var det en provokation, en vittighed eller en fredspibe? Jeg ved det ikke, men den overskred mine personlige grænser. Det var i mine øjne dybt nedværdigende og et tegn på, at han ikke respekterede mig. Da jeg konfronterede ham med, at det overskred mine personlige grænser, eksploderede han foran mine øjne. Han råbte af mig, kaldte mig snerpet og indtørret. Hvor fri er jeg, hvis jeg ikke kan sige fra, uden at mit køn eller en holdning til min seksualitet bliver inddraget? Efter et stykke tid blev jeg taget til nåde. Han klappede mig på kinden og sagde, at han ikke vidste, at jeg var sådan en følsom prinsesse. Igen følte jeg mig nedværdiget, men jeg sagde ikke noget. Jeg var blevet bange for ham og hans temperament. Hvor fri er jeg?

En ufri og uværdig kultur

Jeg fortalte nogle af de her oplevelser til kvinden fra Saudi-Arabien (Jeg nævnte ikke forfatteren, der klappede mig bag, da jeg var projektleder på hans lanceringskampagne, eller direktøren, der som et kompliment tog mig i

skridtet og sagde, at jeg satme havde nosser). Hun gløede måbende på mig og spurgte, hvordan jeg kunne leve med det. Jeg trak på skuldrene og sagde, at jeg ikke har prøvet andet.

Måske har jeg bare mødt en overvægt af fjolser eller måske er der en sexistisk omgangstone i vores samfund, som vi passivt accepterer, fordi vi er så vant til den. Hvordan skal håndgribelig ligestilling med ligeløn osv. gennemføres, hvis den ikke også gennemføres i det mentale? En ting er, at denne passivitet skaber en ufri og uværdig kultur nu og her. For alle. En anden ting er, at hvis vi ikke allesammen – både mænd og kvinder – sætter foden ned over for denne ufrihed, hver gang vi oplever den, så giver vi den videre til næste generation. Eller sagt med andre ord: Hvor mange klap bag i synet du er acceptabelt, at din datter finder sig i, når hun kommer ud på arbejdsmarkedet?

Mette Sø er skribent og arbejder freelance med kommunikationopgaver. Har tidligere været ansat som kreativ chef på et reklamebureau. Hun mødte den saudiarabiske kvinde på en arbejdsrelateret konference.



CHRISTINE HVIDBERG ER GEOFYSIKER PÅ NIELS BOHR INSTITUTET.

MARSMÆND

HAR HUN IKKE MEGEN FIDUS TIL

AF METTE REM · FOTO: CLAUD BOESEN

Christine Hvidberg er geofysiker og lektor i planetfysik på Niels Bohr Institutet i København.

Hun forsker i is på Mars. Et område, der kan være med til at give svaret på, om der er, eller om der har været liv på Mars: - Man har fundet ud af, at Mars har iskapper på den nordlige og sydlige pol, ligesom Jorden har. Iskapperne består af vand, og spørgsmålet er, om der er, eller om der har været flydende vand på Mars. For flydende vand er betingelsen for liv. I hvert fald for den form for liv, som vi kender her fra Jorden. Uden flydende vand kan der ikke være liv, fastslår Christine Hvidberg.

Forestillingen om en fysiker som en tør, ældre gråhåret mand, der arbejder i et mørkt laboratorium, falder straks til jorden, da Christine Hvidberg tager imod på sit kontor på Niels Bohr Institutet i København. Hun er 40 år og forklarer på en engageret og let forståelig måde, hvad hendes arbejde går ud på. Og var det ikke for fagbøgerne i reolen og en plak af et avanceret rumfartøj på opslagstavlen ude på gangen, ville det være svært at gætte, at Christine forsker og underviser i planetfysik.

Hvad angår det store spørgsmål om liv på Mars, svarer forskeren:

- Det er jo et trosspørgsmål, og som videnskabskvinde skal man vide og ikke tro. Man har endnu ikke fundet spor af liv på Mars' overflade. Det nærmeste, man er kommet, er fundet på Antarktis af en meteorit, som menes at stamme fra

der i dag er flydende vand, skal det være i undergrunden eller under iskapperne. Og det vil da være en fantastisk opdagelse, hvis man f.eks. finder en underjordisk sø, understreger hun.

Dog er det ikke spørgsmålet om liv på Mars, der er den største drivkraft i Christine Hvidbergs arbejde:

- Det er interessant at finde ud af, hvordan en planet dannes og udvikles, og jeg er med til at afdække Mars' klimahistorie. Det er spændende at undersøge klimaforholdene på andre planeter og se, hvordan klimasystemer udvikler sig under andre forhold. Hvad er det for mekanismer, der styrer et klimasystem? Det kan også hjælpe os til bedre at forstå klimaet på vores egen planet. F.eks. finde ud af, hvor stor rolle Solen spiller i forbindelse med klimaændringer, og hvor stor indflydelse menneskene har, forklarer hun.

Christine Hvidberg har i en årrække beskæftiget sig med is på Jorden, og den viden kan hun bruge i sin forskning, hvad angår Mars. Danmark har i mange år været førende inden for iskerneboringer, og den danske forsker har deltaget i adskillige dydbboringer på indlandsisen i Grønland. Ved tre kilometer dybe boringer hentes der is op. Den nederste is er mere end 100.000 år gammel:

- Vi laver analyser af iskernerne for at finde ud, hvordan klimaet har ændret sig gennem tiderne. Det kan give os en forståelse af, hvad det er for mekanismer, der styrer klimaet. Og hvis vi gerne vil vide, hvad der kan ske i fremtiden, er vi

Men pionerånd eller ej. Christine har ingen drøm om at være med, når de første mennesker sætter kursen mod Mars:

- Muligheden for at komme til Mars ligger mindst 20 år ud i fremtiden, og folk står allerede i kø. Men det bliver uden mig. Det har jeg slet ikke lyst til. For det første er der intet, der rent videnskabeligt taler for, at vi skal sende mennesker til Mars. Det er nok at sende maskiner derop, der kan måle og tage billeder og prøver. For det andet synes jeg, at tanken om at komme til Mars er lidt skræmmende. Rejsen vil tage flere år, og man ved jo ikke, om man kommer hjem igen. Så min eventyrlyst og pionerånd strækker sig altså ikke så langt. Det er spændende bare at forestille sig, hvordan det må være, siger hun og griner.

Helt tilbage til folkeskoleårene var fysik og matematik yndlingsfagene, og Christine fastslår uden at tøve: Fysik er ikke tørt. Tværtimod.

- Mange har en forestilling om, at man som fysiker er en speciel størrelse, der sidder alene på kontoret til langt ud på natten. Men det er kun en del af sandheden. Jeg synes, at mit arbejde er utrolig spændende og afvekslende. Og jeg kan godt lide kombinationen af videnskabeligt arbejde og feltarbejde.

Der er meget teamwork, når man er på feltarbejde. I Grønland bor man sammen i telt under primitive forhold, og man er sammen døgnet rundt. Man lærer hinanden at kende på en helt anden måde, og når man senere mødes på konferencer

CHRISTINE HVIDBERG ER FYSIKER OG FORSKER I IS PÅ MARS - FOR AT FINDE UD AF, HVORDAN PLANETEN ER OPSTÅET, OG OM DER ER TEGN PÅ LIV. MEN MARSMÆND HAR HUN IKKE MEGEN FIDUS TIL, OG HUN HAR HELLER IKKE TÆNK TIL SIG AT LINE OP I KØEN TIL DEN FØRSTE MARS-REJSE. DET ER DERIMOD DEN KLIMAHISTORIE, SOM IS - PÅ MARS OG PÅ JORDEN - KAN AFSLØRE, DER HAR HENDES INTERESSE. FOR DEN KAN FORTÆLLE NOGET OM VORES FREMTID.

Mars. Den indeholder noget, der ligner en forstenet bakterie. Men eksperterne er uenige om, hvorvidt det er et tegn på liv på Mars, eller om den er dannet ved andre processer, forklarer Christine Hvidberg og fortsætter:

- Jeg har svært ved at forestille mig, at der er liv på Mars i dag. Men man kan ikke udelukke, at man en dag finder tegn på meget tidligt og primitivt liv. Man mener, at det er mange millioner, ja måske milliarder år siden, der har været flydende vand på Mars. Hvis der har været flydende vand i nyere tid, har det været kortvarigt, for atmosfæren er for tynd, så isen smelter ikke. Den fordamper. Så hvis

nødt til at forstå, hvad der er sket i fortiden, påpeger hun.

FASCINERET AF PIONERÅNDEN

Allerede som barn var Christine meget optaget af pionertanken:

- Jeg har altid været fascineret af nybyggere og mennesker, der udforsker nye egne. Da jeg var barn, læste jeg bøger som "Det lille hus på prærien". Jeg kan huske, at jeg som 12-årig lavede en opgave i skolen om polarforskning. Den handlede om, hvem der først kom til Nord- og Sydpolen, og hvordan de mennesker levede under ekspeditionerne, fortæller hun.

rundt omkring i verden, er det som at møde et gammelt familiemedlem.

Jeg kan også godt lide at nørkle med ligninger og fordybe mig foran min computer på mit kontor. Så selv om jeg henter inspiration fra kolleger og ved internationale konferencer, kommer de store tanker ofte, når jeg sidder alene på mit kontor. Og faktisk kræver det stor kreativitet. Du skal hele tiden finde på nye ideer og nye sammenhænge og se tingene på nye måder.

Som fysiker beskæftiger du dig med livets store spørgsmål: Hvor kommer vi fra? Hvorfor ser verden ud, som den gør, og hvordan kommer fremtiden til at se →

EN FIRE KVINDER UD AF 71



Selv om Christine Hvidberg er fascineret af Mars, synes hun, at tanken om selv at komme til Mars er lidt skræmmende: "Rejsen vil tage flere år, og man ved jo ikke, om man kommer hjem igen."

← ud? Det er jo utrolig fascinerende, understreger hun.

FAMILIENS STØTTE

I den hjemlige sfære er Christine mor til tre drenge på henholdsvis to, otte og 11 år. Og hun mener bestemt, at det er muligt at kombinere karriere og familieliv: - Det betyder meget for mig, at min fa-

kigge på stjerner og planeter. Den ældste af mine sønner undrede sig dog på et tidspunkt over, at det var mor og ikke far, der arbejdede med rumraketter, fortæller Christine og smiler.

Og faktisk er der kun få kvinder, der beskæftiger sig med fysik. Blandt Christines kolleger på Niels Bohr Institutet er der langt flere mænd end kvinder: I den faste stab af videnskabelige medarbej-

- Det er vigtigt at have kvindelige rollemodeller. Jeg har selv haft en kvindelig vejleder, og jeg tror, at kvinder tiltrækker kvinder. Forstået på den måde, at kvinder foretrækker en studieretning eller en branche, hvor der allerede er andre kvinder. På geofysik er omkring halvdelen af de studerende kvinder. Og andelen af kvindelige studerende er meget større, end den er inden for andre fagområder på

"MULIGHEDEN FOR AT KOMME TIL MARS LIGGER MINDST 20 ÅR UD I FREMTIDEN, OG FOLK STÅR ALLEREDE I KØ. MEN DET BLIVER UDEN MIG. DET HAR JEG SLET IKKE LYST TIL."

milie støtter mig. For et par år siden arbejdede jeg et halvt år i USA på et af NASAs forskningscentre. Min mand, der er civilingeniør, tog forældreorlov, så hele familien kunne tage med. Og det var en stor oplevelse ikke bare arbejdsmæssigt. I perioder, hvor min mand og jeg begge har travlt, kan vi heldigvis trække både på mine forældre og mine svigerforældre. Men indimellem kan jeg da godt få dårlig samvittighed og føle, at jeg ikke er nok hjemme.

Jeg tager også tit arbejde med hjem, for mit arbejde er min hobby, og det fylder meget. Jeg har f.eks. altid fagbøger med, når vi er på ferie. Jeg synes simpelthen, at mit arbejde er så spændende. Det synes mine sønner heldigvis også. De kan godt lide, at jeg fortæller om mit arbejde. Og det hænder, at vi dropper godnathistorien og i stedet går udenfor for at

dere er kun fire ud af 71 kvinder.

Men selv om der kun er få kvinder, har Christine ikke mødt fordomme blandt kolleger, og hun er ikke stødt på barrierer i dagligdagen, fordi hun er kvinde:

- Jeg er altid blevet værdsat og taget alvorligt. Der har da været enkelte løsrevne episoder, men den slags forsøger jeg ikke at fokusere på, understreger hun. Christine håber, at flere kvinder fremover vil vælge fysikkens verden:

Niels Bohr Institutet. Jeg tror, at det hænger sammen med to ting: For det første er geofysik mere konkret og samfundsrelevant end andre grene inden for fysikken, der er mere abstrakte. For det andet er der flere kvindelige undervisere. Så der er et miljø, der tiltrækker kvinder. Vi taler f.eks. om andre ting ved frokostbordet, end man gør et sted, hvor der udelukkende er mænd, påpeger hun.

NIELS BOHR INSTITUTET

Niels Bohr Institutet hører under Det Naturvidenskabelige Fakultet ved Københavns Universitet. På Niels Bohr Institutet, der blev oprettet i 1921, forskes og undervises der i emner inden for astronomi, geofysik, nanofysik, generel fysik og biofysik.

Institutet tæller i alt 600 studerende.

Hjemmeside: www.nbi.ku.dk