

Netværk for Kvinder i Fysik

Nyhedsbrev nr. 46

Februar 2008

Kære Netværksmedlemmer,

I ønskes alle et rigtigt Godt Nytår!

Dette nummer af nyhedsbrevet indeholder en hel masse positive indlæg om at få kvinder mere på banen i naturvidenskab. David Favrholdt efterlyser flere positive historier om kvinder så vi starter i eget regi med et indlæg fra Lene Oddershede som har fået tildelt en stjernebevilling fra Københavns Universitet. Et stort tillykke til Lene fra os. Andre artikler som handler om tiltag der potentielt kan fremme ligestillingen er, at Kalundborg kommune har iværksat et program for pigerne i de ældste klasser i folkeskolen som åbner pigernes øjne for, hvor spændende naturvidenskab er, når den bliver fortalt på den rigtige måde. Vi vil også gerne henlede jeres opmærksomhed på projektet "Nærmest lykkelig i nørderland". Det er behandlet i "Nørder kan også være sexede" og på hjemmesiden <http://lykkeliginoerdland.wordpress.com>. Vi kan således glæde os over mange tiltag som (måske) fremmer ligestillingen på længere sigt. For selv at hjælpe til denne udvikling vil vi i fremtidige numre af nyhedsbrevet gerne bringe jeres positive historier om hvorfor fysik er spændende lige netop der hvor I er. Lad os glæde os over de mange som arbejder på at fremme ligestillingen inden for naturvidenskab og selv finde de positive historier fra vores egen hverdag frem.

Rigtig god læselyst.

Lisbeth

Indhold:

Formanden har ordet	2
Fyraftensmøde	3
Årsmøde varsling	3
Invitation til UPGEM konference	4
Opslag fra FNU særligt til Yngre kvinder	5
Lene Oddershede og KUs stjernebevilling	6
10 spørgsmål til Anja Cetti Andersen	7
Uheldigvis født som kvinde	9
Fortæl om kvinder	12
Nørder kan også være sexede	14
Science sild scorer højere karakterer	16
Fra fokus på køn til fokus på kompetencer	18
Særbehandling af mænd	20
Lønstatistikker bliver et vigtigt ligestillingsredskab	21
Ligestillingskommission anno 2008	25
Ligestillingen i Danmark ringest i Norden	26
Kun få kvinder bliver professorer	27

Formanden har ordet!

Jeg tiltrådte som formand for et halvt år siden og kan ikke lade være med at sammenligne denne formandsperiode med min tidligere formandsperiode for 5 år siden. Meget er sket på de år og noget af de mest bemærkelsesværdige er, at KIF pludselig bliver regnet for at være en ligeværdig sektion under DFS. KIF bliver oven i købet ofte brugt som det gode eksempel på en aktiv sektion, da ingen af de andre sektioner er helt så aktive som os. Vi udgiver jo f.eks. dette nyhedsbrev 3-4 gange om året, har fyraftensarrangementer, en aktiv bestyrelse og vores årsmøde. Det kan vi godt være stolte af og jeg vil gøre mit bedste for at holde det høje niveau som den tidligere formand har lagt.

I det hele taget synes jeg at ligestillingsdebatten er ved at tage en interessant drejning. For på mange måder er det "business as usual" idet der ikke er kommet flere kvinder i folketinget ved sidste valg og der er endnu færre kvinder i kommunalpolitik efter kommunesammenlægningerne. Men debatten er kommet og er blevet mindre skinger og mere sober. Det er en debat om hvorvidt kvinder bør være repræsenteret. Hvorvidt det er vigtigt med kvinder i råd og nævn, bestyrelser, som præsident for USA, Frankrig og Kansler i Tyskland. Den debat er spændende at følge, synes jeg, da den er begyndt at blive nuanceret. Debatten er ved at komme ud af de kedelige skyttegrave, hvor kvinder er gode og/eller ofre mens mænd er onde og/eller bødler. Det bliver spændende at se om det så fører til andet end en masse velmenende snak. Men jeg finder det uhyre stimulerende, at få vendt problemerne og få belyst hvad der er et problem og hvad der ikke er, samt få belyst hvorvidt det er noget vi ønsker at ændre som samfund og hvordan det så evt. kan ske. Så jeg byder det nye debatklimate meget velkommen.

Jeg vil gerne lige nævne et projekt rettet mod folkeskolens ældste klasser kaldet "Science Sild". Hvor man forsøger at inspirere nogle piger til at få et bedre indtryk af naturvidenskab ved at tage dem på virksomhedsbesøg og invitere foredragsholdere som mig. Jeg har været ude og tale med nogle piger i Herlev hvor jeg fortalte dem om hvad jeg arbejder med og hvordan det var at læse mm. De piger som er med i projektet klarer sig markant bedre i de naturvidenskabelige fag end før. Så det ser ud som en måde at øge naturvidenskabs omdømme blandt folkeskoleelever. Så måske burde det tilbydes alle elever, eller ligefrem inkorporeres i den almene undervisning. Se også artiklen på side 16 om projektet.

I sidste nyhedsbrev var der et jobopslag fra Københavns Universitets Naturvidenskabelige Fakultet rettet mod det underrepræsenterede køn inden for samtlige fagområder. Stillingerne var blevet oprettet i et forsøg på at sikre et rimeligt antal rollemodeller af begge køn inden for de forskellige fag. Da det underrepræsenterede køn blev defineret som der hvor et af kønnene udgør mindre end 25% blandt den faste stab, drejer det sig reelt om stillinger rettet mod kvinder. Fakultetet har lige ansat 4 kvinder. En af dem er den italienske fysiker Stefania Xella der bliver tilknyttet gruppen for eksperimentel højenergifysik. Jeg vil godt benytte denne chance til at ønske Stefania tillykke med stillingen. Den vil øge andelen af kvindelige fastansatte ved Niels Bohr Institutet fra 5 til 6 ud af 68.

Fyraftensmøde

Husk også at invitere dine kolleger!

Torsdag d. 28. februar 2008 kl. 16:00 - 18:00

Københavns Universitet, Rockefellerkomplekset, Juliane Maries Vej 30.

Some Thoughts on Academic Dissemination

Bodil Holst

University of Bergen

Being a scientist is demanding. Not only do you need to get new ideas all the time, you also need to convince other people that your ideas are interesting and worthy of pursuit. This light-hearted lecture focuses on two aspects of academic dissemination: How do you get other scientists to know about/take an interest in/approve of your work and how do you get money for your research. The speaker is Ass. Prof. of Physics at the University of Bergen, Department of Physics and Technology, in Bergen, Norway. She was coordinator for the EU-Project "Imaging with Neutral Atoms" and sits in the Expert Advisory Panel for the FP7 Thematic Priority "Nanotechnology, Materials and Production". She is a former Marie Curie and Alexander v. Humboldt fellow. For the past three years she has presented workshops on Scientific Paper and Proposal Writing at universities in Germany, Austria and Denmark

Alle er velkomne til fyraftensmøder arrangeret af Netværk for Kvinder i Fysik

Husk: KIF årsmøde mandag d. 16. juni 2008

KIF holder sit traditionsrige årsmøde mandag d. 16. juni 2008 kl. 10-17 på Hotel Nyborg Strand, og i dagene derefter, 17.-18. juni, afholder DFS årsmøde.

Som vanligt vil programmet indeholde to interessante faglige foredrag og et foredrag i den mere debatskabende ende, f.eks. om kønsaspekter eller undervisningsformer. Har du forslag til talere, så skriv til Tina (tic@dmu.dk).

Kære Kif'er

Vi vil hermed give jer en mulighed for at diskutere universitet som vidensproducerende arbejdsplads og i forhold til mænds og kvinders arbejdsforhold på mini-konferencen 'Draw the Line' (på DPU i Emdrup), hvor vi præsenterer og diskuterer resultater fra UPGEM-projektet. I kan læse mere om projekt og konference på www.upgem.dk.

Der vil være repræsentanter for danske politikere og EU-politikere samt europæiske forskere, der har været tilknyttet dette eller lignende EU projekter.

Vi vil gerne invitere jer som ikke-betalende gæster til konferencen. Kontakt Sara (sark@dpu.dk) hvis I ønsker at deltage. Tilmelding er bindende og inkluderer deltagelse, to frokoster og den danske rapport. Der er også mulighed for at tilmelde sig en konferencemiddag lørdag aften.

Mange hilsner UPGEM-gruppen

DRAW THE LINE!

Cultural boundary making in everyday academic work life

Announcement of the UPGEM conference

Copenhagen, May 30-31, 2008

Research in academia shows that competent female and male scientists follow different career paths in different national contexts. Some countries are better than others at attracting female scientists to a research career in physical science. Even so, in these countries female scientists never reach top positions to the same extent as their male colleagues. The results presented at the UPGEM conference unveil the complex and intricate cultural historical patterns behind these facts.

The project offers a multifaceted picture of the diversity of the everyday life at universities in five European countries; Italy, Poland, Finland, Estonia and Denmark. To capture this complexity, the project has developed a 'Culture Contrast Method' that draws analytical lines across the vast empirical data. This method sheds light on problems of e.g. retaining competent researchers in academia or problems of perceived gender categories hindering female researchers reaching the top. We have found these problems to be related to culture; i.e. diversity in historically and socially created boundaries between practices in nation states, between males and females and between those who stay in academia and those who leave because they are pulled out by more rewards in other workplaces or pushed out for reasons spanning from harassment, sexual harassment, low pay, unfair competition or fired following changes in the political climate.

The conference has three roundtable debates and a number of workshops on selected themes where specific findings will be presented. The actual results of the research will be presented for the first time at the conference itself, but you can learn more about the UPGEM project: www.upgem.dk

Bilag A: Det Frie Forskningsråds tildeling af UMTS-midler til yngre kvindelige forskere inden for natur og teknik og generelt.

Forligspartierne har indgået aftale om udmøntning af UMTS-midlerne for 2006.

I årene 2006-2008 er der afsat 45 mio. kr. til at give den yngre generation af kvindelige forskere mulighed for at realisere forskningsmæssige mål inden for naturvidenskab og teknik og generelt.

Videnskabsministeriet har anmodet, med forligspartiernes godkendelse, Det Frie Forskningsråd (DFF) om at udmønte bevillingen. Det er forudsat, at der skal rettes en fornyet henvendelse til bevillingsmyndigheden, såfremt der ikke kan findes kvalificerede kandidater inden for de nævnte fagområder.

Når bevillingerne så vidt muligt ønskes givet til yngre kvinder inden for naturvidenskab og teknik og generelt, skyldes det, at der er en relativ underrepræsentation af yngre kvindelige forskere indenfor disse fagområder.

Bevillingerne vil naturligvis blive givet til yngre, kvindelige ansøgere i de tilfælde, hvor disse er de bedst kvalificerede bedømt efter alle konkret relevante kriterier bortset fra alder og køn. Dette fordrer ikke dispensation fra regler om ligebehandling af kvinder og mænd og forskelsbehandling. I situationer, hvor der bedømt efter de nævnte kriterier er flere ligekvalificerede af begge køn og af forskellig alder, fordrer det heller ikke i sig selv dispensation at foretrække ligekvalificerede yngre kvindelige kandidater, hvis det på forhånd er uvist, om der i de enkelte konkrete situationer vil blive foretrukket kvindelige eller mandlige kandidater af forskellig alder. Derimod fordrer det dispensation fra ligebehandlings- og forskelsbehandlingsregler, hvis det på forhånd er sikkert, at der i situationer som de omtalte altid vil blive foretrukket yngre, kvindelige kandidater.

Forskningsrådet for Natur og Univers ønsker netop at give yngre, kvindelige kandidater en sådan positiv særbehandling, at de altid vil blive foretrukket i situationer med flere ligekvalificerede af begge køn og af forskellig alder.

Det Frie Forskningsråd har derfor fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling opnået dispensation hertil i medfør af § 13, stk. 2 i Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. fra lovens almindelige regler herom. Dispensationen er givet på det vilkår, at der foretages en konkret vurdering af alle ansøgninger, således at det sikres, at der ses bort fra kvindelige ansøgere, hvis der er mandlige ansøgere, som er bedre kvalificerede efter en konkret vurdering af alle relevante kriterier bortset fra køn.

Ligeledes har Beskæftigelsesministeriet meddelt Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling at initiativet ligger inden for rammerne af forskelsbehandlingslovens § 9, stk. 2. Det er således lovligt at søge efter yngre forskere, ligesom det vil være muligt at opstille krav til ansøgers ph.d.-graders alder.

KU stjerne bevilling til kvindelig fysiker

KU stjerne program For at styrke grundforskningen har KU etableret et "stjerneprogram" hvor forskere via KU's fakulteter har kunnet søge op til 5 mio. kr. om året i op til 5 år. Der var 111 ansøgninger, som blev evalueret af 10 uafhængige, internationale og fagligt bredt funderede bedømmere. På baggrund af eksperternes rådgivning til KU rektoratet blev der givet 20 bevillinger (heraf 2 med kvindelig hovedansøger). Den fulde liste af bevillinger kan ses på '<http://www.ku.dk/stjerneprogrammer/>'.

Fysik af makromolekylær syntese En af stjerne-bevillingerne blev tildelt projektet 'Dynamisk genetik - fysik af makromolekylær syntese', et samarbejde mellem fysikere ved Niels Bohr Institutet (Lene Oddershede (PI), Kim Sneppen, Mogens Høgh Jensen) og molekylær biologer (Genevieve Thon, Stanley Brown, Steen Pedersen, Michael A. Sørensen) ved KU. Projektet ligger i grænsefladen mellem fysik og molekylær biologi, et nyt og aktivt forskningsfelt i kraftig international vækst. Det videnskabelige fokus er på fysik af processer, som leder til molekylær syntese i levende organismer, f.eks. translation, transkription og regulering. Processerne har fælles træk, f.eks. er de medierede af såkaldte 'molekylære maskiner' (ribosomer, polymeraser), der producerer en fremadrettet bevægelse, kan udøve kræfter, og omdanner kemisk til mekanisk energi. Projektet udfordrer en række videnskabelige paradigmer:

Genetisk regulering Hittidige modeller af genetiske regulering ignorerer fysiske interaktioner såsom kollisioner af polymeraser og effekten af 3 dimensionelle vekselvirkninger mellem genetiske sekvenser. Vi vil inkludere disse effekter, og se hvordan de teoretiske forudsigelser stemmer overens med direkte observation af f.eks. effekten af kollision mellem individuelle polymeraser.

Translation Der er målt en meget stor variation i translations hastigheder af individuelle ribosomer, en variation, som ikke kan forklares med eksisterende modeller. Vi foreslår, at variationen kan forårsages af kolliderende ribosomer, eller andre kollektive, stokastiske begivenheder. Dette vil blive undersøgt via enkelt molekylær forsøg og teoretisk modellering.

Årsag til læserammeskit Når et ribosom læser informationen fra mRNA'et og omsætter den til dannelsen af et specifikt protein, læses 3 nukleotider ad gangen. Hvis ribosomet møder en mRNA pseudoknude sker det med en vis sandsynlighed, at ribosomet glider et nukleotid baglæns, skifter læsramme, og dermed danner et helt andet protein. Vi har, via enkelt molekylær forsøg som vist i figuren herunder, påvist, at der eksisterer en korrelation mellem knudens mekaniske styrke og graden af læserammeskit. Dette er en kontroversiel påstand, som vi vil søge at underbygge i projektet.

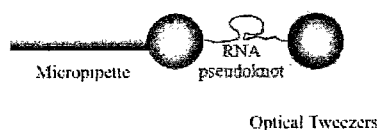


Figure 1: Skematisk tegning af en pseudoknude udrakt mellem en mikropipette og en optisk pincet, som bruges til at løse knuden op og måle kræfterne (se *PNAS* 104 p.5830-5835, 2007).

Vekselvirkning mellem mekanik og genetik Der eksisterer nærmest ingen viden om hvorledes den genetiske information kommer til udtryk i mekanisk bevægelse. Dette område vil vi udforske ved genetisk at fremstille celle mutanter og måle hvilken mekanisk effekt den genetiske modifikation resulterede i.

Udvikling af teknikker, forståelse af ikke-ligevægts systemer I projektet indgår også udvikling af enkelt molekylær teknikker såsom optiske pinetter, fluorescens, og quantum dots. Da molekylerne under enkelt molekylær forsøgene typisk undergår ikke-ligevægts processer, er det endvidere nødvendigt at udvikle en fundamental fysisk forståelse for ikke-ligevægts termodynamik.

VIVA

10 SPØRGSMÅL

Anja Cetti Andersen er astrofysiker og en af dem, der har specialiseret sig i at forklare almindelige mennesker, hvad der foregår oven for skyerne. Hun har netop skrevet to bøger, som handler om dagligdagen og hele verden.

Tekst Malene Bo Foto PR

1 **Hvad er du for en?**
Astrofysiker ved Niels Bohr Institutet. Kvinde. Og meget interesseret i rummet – hvad der er ude i rummet. Hvorfor det hele er skruet sammen, som det er. Jeg har tre børn, som jeg også går meget op i. Og så er jeg vist det, man kalder åben og udadvendt, meget talende og ekstrovert.

2 **Hvad er din typiske rolle?**
Jeg er den, der stort set altid kommer for sent. Jeg er ikke så god til at få set folk – jeg har så travlt på arbejdet, at det ofte bliver ved tanken. Men når jeg så ser dem, så er jeg den, der taler hele tiden og underholder og fortæller historier. Og manden laver min mand, som er rigtig god til at lave mad og gerne gør det.



3 **Hvad begejstrer dig?**
Jeg er nem at begejstre og synes, at mange ting er spændende. Jeg er altid interesseret i, hvorfor verden gør, som den gør, hvorfor folk siger, som de siger. I formiddags fik jeg at vide, at tidlige galakser åbenbart ikke udvikler sig sådan, som jeg troede. Og det er jo spændende. Så det har jeg brugt det meste af dagen på at undersøge, i stedet for at lave det jeg havde tænkt.

4 **Hvilke normer lever du efter?**
Man skal være venlig og imødekommende. Og ærlig og opføre sig ordentligt. Jeg bliver overrasket, når jeg cykler i mine egne tanker, og folk kan finde på at råbe efter mig. Hvorfor taler man så grimt til en, man ikke engang kender?

5 **Hvornår bliver du ærgerlig?**
Hvis jeg føler, at folk snyder mig eller jeg har brugt lang tid på noget, og det så mislykkes. Det kan være noget mad, som ender med at smage grimt, eller som i sidste uge, hvor jeg brugte flere dage på at skrive om en god ide, der da også var så god, at en anden netop havde skrevet det samme - og så var mit arbejde jo spildt.

6 **Hvornår kan du finde på at lyve?**
Hvis nogen har købt noget tøj, som de selv synes er helt vildt pænt, men som ikke er det. Der er ingen grund til



at gøre folk kede af det. Men principielt synes jeg, man skal lade være med at lyve. Det rammer en i nakken som en boomerang. Man slipper aldrig godt fra det.

7 **Hvad vil du gerne lære andre?**
At universet er forunderligt.
At det gælder om at bevare sin nysgerrighed og evne til at forundres.
At piger og drenge bør mødes med de samme forventninger.

8 **Hvem er dine helte /heltinder?**
Der er rigtig mange, man kan beundre. Jeg beundrer folk, som gerne vil gøre en forskel, og folk som brænder for et eller andet. Ildsjæle. Folk, som gerne vil gøre verden bedre med de evner, de nu har. Uanset om det er stort eller småt.

9 **Dit største øjeblik som forsker?**
Det var, da jeg modtog den europæiske forskningsformidlingspris i

London i december 2005. Det var stort. En stor ære at folk synes, at jeg slipper godt fra det, jeg går og gør. Men ellers er det vigtigste den evige søgen efter at forstå alting. Så på den måde er det et stort øjeblik, hver gang jeg kan føje en ny brik til puslespillet.

10 **Dit livs underligste oplevelse?**
Nede på Holbæk Teater holder de kaffesøster-søndage, hvor de inviterer en foredragsholder, som gæsterne ikke ved, hvem er. Der var jeg nede engang, men da jeg blev præsenteret, kunne jeg se 160 kvinder bittent fortryde, at de nogensinde var kommet. Og der stod jeg og skulle fortælle om astrofysik. Det var sært. Og svært.

+ **Hvad har du i din håndtaske**
Jeg har en lille bitte praktisk taske med cykellygter, læbepomade, pung, nøgler, mobiltelfon, lommestørklæder. Kun praktiske ting - jeg er fysiker. V

Uheldigvis født som kvinde

Skæbne. På en træstamme i sneen uden for Kungälv sad en pæn ældre dame og diskuterede med sin unge nevø. På en times tid løste de et problem, som mange kendte tyske, franske, engelske og amerikanske fysikere havde bakset med i flere år. Portræt af en enestående naturvidenskabelig forsker.

Af David Favrholt
Professor, dr. phil.

Lise Meitner hed hun. Hun fik en afgørende indflydelse på fysikkens udvikling og på verdenshistoriens gang – men når det kom til vurderingen af hendes indsats, kneb det lidt for hendes mandlige kolleger at få øje på Lises evner og fortjenester. Hendes liv var ikke nogen dans på roser; men lykkeligvis levede hun længe nok til at opleve en noget forsinket anerkendelse.

Lise Meitner blev født i 1879 i Wien. Hun var ud af en søskendeflok på otte. Faderen var jøde, advokat i en sikker stilling, familien var pænt borgerlig – og derfor var det lidt på tværs af normerne, at Lise i en ung alder insisterede på at studere fysik. På universitetet blev hun opdaget af den berømte Ludwig Boltzman, og som 27-årig afsluttede hun studierne med doktorgraden.



Den helt unge og meget spinkle Lise Meitner (1878-1968) - det meste af hendes levetid vejede hun bare 45 kilo.

Der var ikke nogen mulighed for, at hun – kvinde, som hun jo var – kunne få en stilling på et universitet i Østrig, så i 1907 tog hun til Berlin for at læse videre hos Max Planck. Her indledte hun et samarbejde med kemikeren Otto Hahn, en videnskabelig alliance, som kom til at vare i hele 30 år.

Dengang var man klar over, at der var et eller andet system i grundstofferne, men man kendte ikke dem alle, så der var gået sport og prestige i at rendyrke hidtil ukendte grundstoffer. Efter radioaktivitetens opdagelse i 1896 var man klar over, at grundstof-forvandling kunne finde sted, og at mange af de nye problemer kun kunne løses gennem samarbejde mellem fysikere og kemikere.

Den lille, spinkle Lise Meitner – livet igennem var hendes vægt omkring de 45 kilo – blev en uvurderlig hjælp for Otto Hahn. Som kemiker stod han for størstedelen af det eksperimentelle arbejde, mens Meitner ikke blot udviklede apparaturet, men også stod for den fysiske tolkning af forsøgsresultaterne. Deres samarbejde var vellykket. I 1917 pejlede de sig frem til et hidtil ukendt grundstof, protactinium, og med årene opnåede de begge hver sit professorat på Kaiser Wilhelm Institutet i Berlin.

Men det daglige liv var – især efter Første Verdenskrig – præget af nød og afsavn. Under krigen blev der indført rationering af en række dagligvarer, og rationeringen blev opretholdt helt frem til Anden Verdenskrig. De kaotiske forhold under Weimar-republikken, blandt andet med den hidtil største inflation i verdenshistorien, ramte alle, og selv de hæderkronede professorer i Berlin måtte spinke og spare på de daglige fornødenheder. Lise Meitner førte en noget ensom tilværelse, selv om hun indimellem blev inviteret til musikaftener hos Einstein og Max Planck. I det daglige fandt hun mening og trøst i sin forskning og undervisning.

Da Hitler kom til magten i 1933, jublede Lise Meitner ligesom mange af hendes kolleger – nu kom redningen, nu ville der komme orden i tingene. Men allerede en måned senere blev hun klar over, at noget helt andet var i vente. Alle jødiske universitetslærere – og det var mange – blev fyret, og hovedparten af dem flygtede til England og USA. Selv gik hun fri på grund af sit østrigske statsborgerskab, men hun blev frataget retten til at undervise, og på hendes institut var der pludselig nazister, som havde hende og andre forskere under opsyn. Da Tyskland annekterede Østrig i 1938, var hun ikke længere beskyttet af sit

statsborgerskab. Hun måtte flygte.

Det viste sig at være en svær opgave. Niels Bohr inviterede hende til at gæsteforelæse i København, men det danske konsulat i Berlin nægtede hende indrejsetilladelse. Otto Hahn, Max Planck og andre kolleger arrangerede en flugtplan i samarbejde med den hollandske fysiker Dirk Coster. Han fik arrangeret en gæsteforelæsning ved Lise Meitner i Holland; selv hentede han hende i Berlin og fik overtalt de tyske grænsevagter til at lade hende komme ind i Holland.

Hundeangst var hun, også da Coster efter aftale med Niels Bohr satte hende i et fly til København, for hvad nu hvis det pludselig måtte nødlande på tysk territorium? Fra København gik turen videre til Stockholm, hvor Bohr havde sørget for, at hun fik en stilling på den svenske nobelpristager Manne Siegbahns institut.

Så vidt så godt – men så heller ikke længere. Lise Meitner blev ansat som undervisningsassistent – mere kunne det ikke blive til – og hun fik ikke det fornødne apparatur til at fortsætte sin forskning. Hun boede på et lille værelse, havde ingen nære venner, havde været nødt til at efterlade alle sine bøger, tøj og kære ejendele i Berlin, og hun fik kun lidt af det tilsendt efter måneders ventetid. Hendes bedste oplevelser var et par besøg hos familien Bohr i København.

Under et af dem mødte hun i al hemmelighed Otto Hahn, som kort tid forinden sammen med en anden kemiker, Fritz Strassmann, havde lavet nogle eksperimenter, hvis udfald var uforståelige. Hahn var tilbøjelig til at droppe al videre forskning ad det valgte spor, men Lise overtalte ham til at fortsætte forsøgene.

På Niels Bohrs institut arbejdede Lise Meitners nevø Otto Frisch. De to besluttede at holde jul sammen på et hotel uden for Göteborg, i Kungälv, hvor Lise Meitner havde bekendte. Og i julen 1938 blev der så vendt et blad i verdenshistorien i den lille by. Hahn havde sendt et brev til Meitner, hvori han beskrev de seneste eksperimenter, som han og Strassmann havde udført. De gik ud på at bombardere uran med neutroner, hvor det forventede udfald var, at man eventuelt kunne skabe trans-urane stoffer eller måske skyde en eller flere protoner ud af uran-atom-kernerne, så noget af uranen blev omdannet til det kostbare radium. Men igen var alt gået galt, ifølge Hahn. Der var kommet en del barium ud af forsøgene, og det var jo helt absurd. Kunne Lise mon komme med en forklaring?

Otto Frisch har givet en levende beskrivelse af mødet Lise, der lillejuleaftensdag gik rundt med Hahns brev i hånden uden at kunne samle sig om andet. Frisch ville ud at stå på ski. Lise småløb ved siden af ham, og efter nogen tid satte de sig på en træstamme for at diskutere brevet. Lise regnede og regnede, og pludselig var sagen klar. I Hahns forsøg var der simpelthen sket det, at neutronerne havde spaltet uran-atomkernerne, så en del af uranet var blevet spaltet op i to andre grundstoffer, barium og krypton.

Men hvordan kunne en neutron, der ramte en uran-atomkerne, få den til at gå i stykker? Man vidste jo, at kernebindings-energien er enorm. Otto Frisch kom straks i tanke om Niels Bohrs dråbemodel for atomkerner, ifølge hvilken kernerne på dråbeagtig vis kan ændre facon. Ramt af en neutron kunne kernen måske »skvulpe« og blive aflang, og i så fald kunne de 92 protoner i uran-atomkernen, som jo alle er positivt ladede og derfor frastøder hinanden, ved frastødningen overvinde kernebindings-energien? Og mødet Lise forstod straks det hele.

Man ser det for sig: på en træstamme i sneen uden for Kungälv sidder en pæn ældre dame på 60 år og diskuterer med sin unge nevø på 34. På en times tid løser de et problem, som ikke blot Hahn og Strassmann, men også Fermi i Rom, Joliot og Irène Curie i Paris og mange engelske og amerikanske fysikere havde bakset med i flere år. Nu var vejen åben for udvinding af kerneenergi, selv om mange tekniske og teoretiske problemer måtte løses, før målet kunne nås.

Som det ærlige og redelige menneske Lise Meitner var, skrev hun til Otto Hahn og forklarede ham løsningen på problemerne. Hahn og Strassmann offentliggjorde straks en artikel om deres forsøg og resultaterne, men kunne af gode grunde ikke anføre den jødiske Meitner som medforfatter. En måned senere offentliggjorde Frisch og Meitner deres teoretiske arbejde på sagen. Og kort tid efter var man i gang med

atomvåben-projekter i såvel Tyskland som USA. Det ville ikke have foruroliget Meitner, havde hun vidst det, for hun mente ligesom Niels Bohr, at det ville tage mange år, måske årtier, før man kunne producere atomvåben – hvis man da overhovedet ønskede at gøre det til den tid.

Man skulle tro, at professor Siegbahn, Lise Meitners chef, ville kalde hende ind til en samtale for at høre nærmere om hendes opdagelse. Det skete ikke. I stedet udvirkede han, at Otto Hahn fik tildelt nobelprisen for opdagelsen af kernespaltningen. Det var ret utroligt, for dels var krigen ikke forbi, dels havde Hitler forbudt tyskere at modtage nobelprisen, efter at Carl von Ossietzky, pacifisten, der kritiserede nazismen, havde fået den i 1936. Der var nogle svenske fysikere, blandt andet den sympatiske Oskar Klein, der gik imod nobelkomiteens beslutning og krævede, at Lise Meitner skulle have prisen, men det kom de ikke langt med. Efter at have været interneret i England i et halvt år modtog Hahn prisen i 1945.

Som nævnt havde Hahn og Meitner arbejdet sammen i 30 år. Af deres korrespondance kan man se, at de holdt af hinanden og udviklede en slags søskende-forhold, men ikke mere end det. Efter at have modtaget nobelprisen fortrængte Hahn mere og mere sin viden om den store rolle, Lise Meitner havde spillet ved opdagelsen af kernespaltningen, kædereaktionen og hvad deraf fulgte. Og det endte med, at han hævdede, at han aldrig ville have gjort disse store opdagelser, hvis Lise Meitner var blevet i Berlin, for så havde hun nok forhindret ham i at lave de eksperimenter, der førte til opdagelserne!

Heldigvis var der nogle stykker, der kunne huske hele forløbet i julen 1938, blandt dem Niels Bohr, der flere gange indstillede Meitner og Frisch til nobelprisen, dog uden held. Som tiden gik anerkendte man deres indsats, men i en hel del bøger om kernefysik får Otto Hahn hele æren for den store opdagelse.

Forståeligt nok har forkæmpere for kvinders ligestilling kunnet bruge historien om, hvordan det gik Lise Meitner. For her har vi at gøre med mandschauvinisme i fuldt flor: en professor Siegbahn, som ikke magter at have en kvinde, der er klogere end han selv på sit institut, og så denne Hahn, en mangeårig ven, der svigter Lise Meitner i en situation, hvor hun dårligt kan tage til genmæle.

Hvordan kunne han få sig til det? Min lille teori går ud på, at i Hahns og Meitners 30-årige samarbejde har det været hende, der var den kreative, mens han har været den flittige to'er. Nu fik han muligheden for – i hvert fald udadtil – at tegne et billede af sig selv som nummer et i det forhold.

Fortæl om kvinder

Kommentar. Glem nu al den snak om positiv særbehandling til råd og nævn på universiteterne. Og skriv de spektakulære historier om kvinder med ambitioner.

Af David Favrholt
Professor, dr.phil.

I debatten om kvinders ligestilling kan man med rette pege på en række tilfælde, hvor kvindelige forskere ikke har fået den anerkendelse, de fortjente. Helt i tråd med historien om kernefysikeren Lise Meitner.

En af dem er Rosalind Franklin, som spillede en væsentlig rolle i opdagelsen af dna-strukturen i 1954, men hvor Watson og Crick løb med hele æren. En anden er astrofysikeren Susan Bell, som i 1967 var den første, der opdagede en neutronstjerne, men hvor hendes chef, Antony Hewish, fik hele æren for opdagelsen – og dertil nobelprisen i fysik i 1974.



Rosalind Franklin, som spillede en væsentlig rolle i opdagelsen af dna-strukturen i 1954.

Og så er der kernefysikeren Maria Goeppert-Mayer, som i årevis kæmpede for at blive ansat på et universitet i USA. For det meste opnåede hun kun at blive assistent uden løn, og det var faktisk under sådanne forhold, at hun lavede det teoretiske arbejde inden for kernefysik, som indbragte hende nobelprisen i 1963.

På universiteterne i den vestlige verden er der stadig en del mandschauvinisme. Jeg kender flere mandlige universitetsforskere, der ynder at hævde, at kvinder ikke er så intelligente som mænd, at kvinder ikke kan tænke abstrakt, og at de i hvert fald ikke har anlæg for naturvidenskab. De kære mænd er uvidende om, at de sædvanlige intelligencetests ikke siger meget om intelligens i almindelighed, men højst kan bruges til at teste, om nogle skolebørn taber terræn på grund af personlige problemer eller mangel på elementære færdigheder.

At kvinder ikke skulle kunne tænke abstrakt, har man svært ved at acceptere, når man ser, hvor mange kvinder der har markeret sig på højniveau i matematikkens historie (se Else Høyrups »Women of Science, Technology, and Medicine: A Bibliography«, RUC, 1987).

Hvad angår påstanden om, at kvinder ikke har anlæg for naturvidenskab, er der kun at sige, at et traditionsbrud er på vej: flere og flere kvinder vælger naturvidenskab og ingeniøruddannelser som deres felt. Og der findes en del kvinder, som demonstrerer store evner for forskning, og som med al deres kvindelige charme i behold burde være perfekte rollemodeller for de helt unge piger i gymnasiet.

Jeg tænker her på forskere som astrofysikeren Anja C. Andersen, iskerne-analytikerens Dorthe Dahl-Jensen (Danmarks første kvindelige professor i fysik), zoologen Katrine Worsaae, professor i neurobiologi Gitte Moos Knudsen og den berømte Lene Hau, der ikke blot har set lyset på Harvard University men tilmed har været så uforskammet at standse det i sine forsøg.

herhjemme er kun 23 procent af forskerne inden for naturvidenskab kvinder, fremgår det af Women for Science. An advisory report fra 2004. Det er langt færre end Irlands 45 procent og Portugals 49 procent. Måske er grunden den, at mange piger i gymnasiet fravælger de naturvidenskabelige fag. De har jo desværre aldrig lært noget konstruktivt om dem i folkeskolen, så de ved dårligt nok, hvad det er, de fravælger. Her kan kulturelle forhold også spille ind: »Det er ikke så sexet at være god til fysik og matematik, det skræmmer fyrene væk,« fortæller nogle gymnasiepiger mig – som svar på mine inkriminerende spørgsmål.

Hvad angår intelligens, kan man i øvrigt roligt skrotte al snak om dens betydning. Forskning begynder med

undren. Hvis man ikke er disponeret for at undre sig, bliver man aldrig forsker – uanset hvor intelligent man så end er. Undren medfører interesse og fascination, og med interessen følger oftest spændingen ved at udforske – spændingen, som i høj grad er en emotionel dimension i foretagendet.

Hertil kan føjes fantasi og intuition og sans for proportioner inden for fagområdet – alt sammen noget, der ikke måles ved de traditionelle intelligensprøver. Derudover kræver forskning stamina, udholdenhed og tålmodighed. På alle disse områder er kvinder lige så godt udrustede som mænd.

Men der er måske en lille forskel. Mænd synes at være mere ambitiøse og forfængelige på disse felter, end kvinder er. Og kvinderne går ikke rundt og praler med deres bedrifter. Følgelig har journalister og andet godtfolk lidt svært ved at få øje på dem. Tænk blot på vores egen Inge Lehmann, hende der helt på egen hånd gennem seismologiske undersøgelser påviste, at Jordens kerne er fast og ikke flydende, og som i øvrigt med sine teorier skabte lidt af en revolution i geofysikken. Det var først efter at hun i 1964 blev æresdoktor ved Columbia University i New York, at hun blev opdaget i Danmark.

Hvad man har brug for i ligestillingens navn er ikke den såkaldt positive særbehandling af kvinder på universiteterne med krav om, at kvinder skal være repræsenteret i forskningsråd og bedømmelsesudvalg osv. Der skal simpelthen være langt mere omtale af de kvindelige forskere og deres arbejde, og her er der masser af interessante og spektakulære historier at hente for journalister med faglige ambitioner.

Og tiden og udviklingen arbejder for kvindesagen. Der bliver efter min mening færre og færre typer som Siegbahn og Hahn i de akademiske cirkler.

Business.dk

Nørder kan også være sexede

Af **Mads Allingstrup**, maa@berlingske.dk
Onsdag den 16. januar 2008, 5:00

Det er især mødrene, man skal henvende sig til, hvis man vil øge andelen af kvinder på de naturvidenskabelige uddannelser. Forældrene skal bakke op, mener bagmændende bag et nyt projekt, der skal få kvinder til at interessere sig for tunge fag.

Alle taler om det, alle prøver at gøre noget ved det, men ingen er hidtil sluppet vellykket fra projektet. De danske naturvidenskabelige og tekniske uddannelser bugner af mænd, og selv om adskillige aktører i blandt andre IT-branchen i årevis har forsøgt at få piger i skolealderen til at interesse sig for teknologien, er kønsfordelingen i branchen stadig helt skæv.

Nu skal et nyt multimediealt projekt, der er søsat af Berlingske Business egen IT-blogger, Dorte Toft og journalist, mag. art. Annette K. Nielsen forsøge en ny strategi for at få kvinderne råbt op.

Projektet 'Nærmest lykkelig i nørderland', som Berlingske Business er partner på, skal nemlig i højere grad henvende sig til de skolesøgende pigers mødre. De påvirker i udpræget grad pigerne også gennem eget uddannelsesvalg, men også fædre og andre voksne skal lokkes til at interessere sig mere for en verden, hvor nørdede ting også sagtens kan være "sexede" - som projektets bagmænd forklarer.

Sæt tryk på med
KYOCERA



Der er langt mellem kvinderne på de naturvidenskabelige og tekniske uddannelser. Alt for langt. Det forsøger et multimedialt projekt nu at ændre på. Foto: Eric Audras

300.000 kr. fra sponsorer

Påvirkningen skal i første omgang ske via en bog, som portrætterer kendte og ukendte danske kvinder, der arbejder med naturvidenskab og teknologi. Også nettet er inddraget i satsningen.

Foreløbig har de to privatpersoner indsamlet knap 300.000 kroner fra sponsorer som Microsoft, KMD NNIT, IBM, Traen og HP, men også den tidligere formand for IT-sikkerhedsrådet, Allan Fischer Madsen har spyttet penge i projektet, der afsluttes i løbet af efteråret. Allerede på nuværende tidspunkt lever projektet dog på sin egen blog, som forfatterne driver i fællesskab.

En af projektets usædvanlige dimensioner er, at det er to privatpersoner, der har taget initiativet. Hverken Dorte Toft eller Annette K. Nielsen har nemlig selv nogen direkte interesse i fagområderne - udover at de skriver om det.

»Jeg vil næsten vædde på, at der ikke er andre lande i verden med et fungerende skolesystem, hvor kvinder har så lidt interesse for teknologi og naturvidenskab, som de har i Danmark. Det skyldes, at de ikke bliver ansporet til det af deres omgivelser, og det er synd for både pigerne og samfundet,« forklarer Dorte Toft, der selv har en fjern fortid som programmør.

»Vi ved jo, at virksomheder må opgive at tage ordrer ind og at nytænke, fordi de mangler arbejdskraft på disse områder. Det er nok også klogt af kvinderne at blande sig. Måske bliver løsninger til erhvervsliv og det offentlige tilmed bedre egnet til menneskebrug,« tilføjer Dorte Toft.

Handler om mennesker

Projektets anden initiativtager, Annette K. Nielsen, er selv humanistisk uddannet, men skriver

foruden om litteratur om IT og naturvidenskab for blandt andet Weekendavisen. Hun mener at den generelle opfattelse af fagområderne er helt forfejlet.

»Jeg kan ikke se, hvorfor der skulle være noget galt i at være en nørd, hvis det at være nørd betyder, at man er dybt inde i et område, og har mulighed for at bruge sit livsprojekt til at skabe noget nyt. Som det er i dag, er der alt for stor afstand mellem humaniora og naturvidenskab, og her kan kvinderne bidrage aktivt - IT handler jo for eksempel ikke kun om data. Det handler også om at kende menneskesind,« siger hun.

Myter om fagområder

Bogprojektet portrætterer ikke blot kvindelige rollemodeller. Den vil også skildre en virkelighed, hvor myterne om fagområderne i dag får mange kvinder til at holde sig væk. Inden for visse ingeniørfag, såsom den specifikke IT-retning, er kvindedeltagelsen helt nede på omkring fem procent ligesom på datalogien. Og det i en tid, hvor IT spiller en stadig større rolle i både erhvervslivet og samfundet generelt - og hvor IT-branchen af samme grund fortsætter med at vokse.

I øjeblikket tegner det dog ikke lyst for fremtiden.

»Er det ikke utroligt, at kun 200 ud af landets 3.000 nye lærerstuderende har valgt Natur og Teknik som linjefag? Jeg ved ikke, hvor stor en forskel vi kan gøre med vores projekt, men bare det at få påvirket en smule, vil være en succes,« siger Annette K. Nielsen.

Luk vindue

Hele dette tillæg er en annonce fra Kalundborg Kommune

Tidsteden...

...at det højeste punkt i Kalundborg er Kløves-høj på 100 meter? Herfra ser man Kalundborgs skyline i den ene retning og naturområdet Åmosen i den anden retning.

100 år

Kalundborg Folkeblad er navnet på den lokale avis, som dækker stort og småt på Kalundborg-egnen. Avisen

kunne 1. oktober 2007 fejre 100-års jubilæum. Kalundborg Folkeblad udkommer seks dage om ugen i cirka 9.000 eksemplarer. Avisen dækker fra Svinninge i øst til Samsø i vest og sydover til og med Høng, Gørlev og Dia-

nalund. Folkebladets hovedredaktion findes i Kalundborg, hvor der også er afdelinger for annoncer, abonnement, distriktsbladet Kalundborg Nyt, m.m. Derudover har Folkebladet lokalredaktioner i Høng, Jyderup og på Samsø.



Kvinden bag Science Sildene er Malene Grandjean (til højre), der har undervist på 10. klasse-centret i Kalundborg og har været folkeskolelærer i ni år. En af hendes elever er Katrine Holmgaard Hansen (t.v.) fra Skolen på Herredsåsen.



Science Sild

SCORER HØJERE

karakterer

Skolepiger, som før havde svært ved at følge med i naturfagstimerne, scorer pludselig de højeste karakterer i klassen. Frivilligt modtager de kønsopdelt undervisning og forvandles til seje "Science Sild". Idéen skal udbredes til hele landet.

Piger klarer sig normalt en lille smule bedre end drenge i skolen – med én markant undtagelse. I naturfagene har de det med at stå af og miste interessen.

Men det gælder ikke pigerne i Kalundborg Kommune. Her har en engageret lærer med en god idé på kort tid forvandlet pigerne fra naturfags-numper til de bedste i klassen.

I Kalundborg kan pigerne fra 8. og 9. klasse vælge at gå i scienceklubben Science Sild efter skoletid for at lære mere i naturfagene fysik og kemi. Her er de ikke omgivet af drenge, og ingen behøver være bange for at stille et "dumt" spørgsmål af frygt for at blive hånet.

"Her tør vi spørge. Også fjerde gang," som pigerne siger.

Klubbens navn er som nævnt Science Sildene. Et bevidst sexet, selvironisk navn, der dækker over en meget seriøs og ambitiøs satsning på at vende kurven – og få piger til at interessere sig for undervisningen i naturfag i Folkeskolen.

Kvinden bag Science Sildene er Malene Grandjean, der har undervist på 10. klasse-centret i Kalundborg og har været folkeskolelærer i ni år. Undervisningen af Science Sildene foregår på Kalundborg Gymnasium, hvor klubbens tredje årgang nu er gået i gang.

"Vi har bevist, at naturvidenskab er mere sexet end mange især piger går og tror. Og jeg har gode erfaringer med kønsopdelt undervisning," forklarer Malene Grandjean.

Sild scorer 13-tal

Malene Grandjean forklarer, at man populært sagt skal undervise drenge og piger forskelligt for at opnå den maksimale indlæringsproces.

Drenge er "induktivt anlagte" og vil helst indlede med mange praktiske øvelser, før de er klar til at forstå teorien. Piger er "deduktive" og mere modtagelige for teo-

retisk viden – inden de efterprøver teorien i praksis.

"Det er meget vigtigt, at læreren er systematisk. Pigerne vil helst føle sig på sikker grund. Og det er vigtigt, at man udnytter de forcer, vi har fra naturens side. Piger er f.eks. bedre til at multitask i undervisningssammenhæng end drenge," konstaterer Malene Grandjean.

Klub-ordningen har nu eksisteret i to år. Og den virker. Fra at lægge i bund med karaktererne, er det nu pludselig pigerne, der kan besvare lærernes mest indviklede spørgsmål om atomfysik og kemi.

"Det første hold af Science Sild, jeg havde, gik efterfølgende til eksamen i 9. klasse, hvor de scorede karakterer mellem 8 og 13. Flere af dem havde fået 03 i naturfag i 8. klasse. Det er ikke, fordi jeg kan trylle. Det handler om at fortælle pigerne, at de godt kan. Hvis man som lærer tror på, at man kan flytte hjerne, er man halvvejs i mål," mener Malene Grandjean.

Pigerne i klubben modtager cirka 20 ekstra lektioner i løbet af skoleåret, og desuden tager de på udflugter til f.eks. Danmarks Tekniske Universitet og Planetarium i København.

Idéen skal udbredes

At netop Kalundborg Kommune er arnested for Science Sildene er intet tilfælde. Kalundborg er "Science-kommune", hvilket indebærer, at man har en plan for udvikling af naturfagsområdet, som

spiller sammen med kommunens strategi for erhvervsudvikling.

Malene Grandjean er således ansat som naturfagskoordinator i kommunen – samtidig med at hun er i gang med en to-fags kandidatuddannelse på Roskilde Universitetscenter, hvor hun læser matematik og kemi. Desuden er hun konsulent på et naturvidenskabeligt projekt fra undervisningsministeriet, hvor det er målet at udbrede Science Sild-idéen.

"Det er meningen, at ordningen i første omgang skal afprøves i fire test-kommuner. Og hvis det bliver en succes, skal ordningen måske udvides til hele landet," siger Malene Grandjean.

En af hendes elever og Science Sild gennem to år, Katrine Holmgaard Hansen, er 15 år og går til daglig i 9. klasse på Skolen på Herredssåsen.

"Jeg var ikke så god til fysik i forvejen, men pludselig blev det både sjovt og spændende. Og nu får jeg 10 i årskarakter. Det hjælper, når man får det forklaret på en mere dybdegående måde. Det er også godt, at vi er færre i klassen. For mig er det ikke så afgørende, at det er uden drenge. Det betyder mere, at det hele er frivilligt. Man er der kun, fordi man vil det," siger Katrine.

Ansproget af succes har Kalundborg Kommune som noget nyt startet en tilsvarende klub op for drenge: Den hedder naturligvis Science Sharks.

Alt Peter Hartung / Foto Tommy Hvittfeldt

Fra fokus på køn til fo

Det er talent, der tæller for virksomhederne i fremtiden. Fordomme, f.eks. mod kvindelige topledere, er en luksus, de ikke har råd til, skriver dagens kronikør.

JP-KRONIK DEN 26. OKTOBER 2007



Af Benja Stig Fagerland, direktør, www.femaleliving.com

En af de mest indlysende årsager til, at ikke flere kvinder har fået lederpositioner, er et forkert fokus, nemlig et fokus på køn frem for kompetencer.

Jeg ville vælge manden, hvis han rent kompetencemæssigt er bedre end kvinden. For det er ikke vigtigt, hvilket køn der besidder en given post, men nærmere hvilket menneske og talent der besidder en given kompetence.

Hvis større mangfoldighed i ledelse og bestyrelse skal bidrage til mere innovation, bedre strategisk evne og hurtigere omstilling og gennem det større lønsomhed, er det særligt vigtigt, at vi bruger forskellige talenter og kompetencer for at skabe løsninger.

Det betyder, at det er i alles interesse at sikre, at tilgangen af talent og kompetence er stor. Større tilgang af ledertalenter og i forvejen gode ledere vil styrke virksomhedernes konkurrencekraft.

Virksomhedernes hierarki - nøglepositionerne lige fra eksperten til toplederen - skal derfor være baseret på talent, kompetence og præstationsevne.

Systemet må være individbaseret, det er altså de individuelle kvalifikati-

oner, der skal afgøre positionen.

Det er med andre ord ikke vigtigt, hvilket køn der sidder på en given post, men nærmere, hvilket menneske og talent der har kompetencen til jobbet.

I Danmark investerer det offentlige årligt godt 80 mia. kr. i uddannelser på alle niveauer. På de videregående uddannelser er over 60 pct. af de studerende kvinder, og på kandidatniveau er tallet lige nu over 40 pct.

Tendensen i Norge og Sverige, der er på samme investeringsniveau, er den samme. Dermed burde det være et samfundsanliggende at sikre, at personer med samme forudsætninger har de samme muligheder for at gøre karriere.

Men... antallet i Danmark af kvindelige topledere, defineret som personer i direktionen med en årlig løn på over 500.000 kr. i en virksomhed med 10 ansatte eller derover, ville udgøre op mod 40 pct. af samtlige topledere, hvis udgangspunktet skulle være relevant uddannelsesmæssig baggrund.

I stedet er tallet 5 pct. - 300 ud af i alt 5.900 topledere.

Det kan indikere, at man i de nordiske lande - og andre steder i verden - frem for kønskvotering burde sætte fokus på kompetencekvotering og opstille en "code of conduct", altså regler for ansættelsesprocedurer.

Eller måske skulle man indføre en statsstyret kompetencekvotering. Man kan naturligvis diskutere, om det er en statsopgave således at bestemme kriterierne for, hvad erhvervslivet skal tillægge betydning i forhold til de stillinger, virksomhederne ønsker besat, eftersom erhvervslivet opererer for egne midler, mens den offentlige sektor primært opererer for skatteydernes midler.

På den anden side har samfundet en afgørende interesse i at få størst muligt afkast af sin prægning- og uddannelsesinvestering, ligesom erhvervslivet også alene af konkurrence- og afkastmæssige årsager i en global økonomi har behov for at løfte det samlede præstationsniveau.

I en lovgivningsmæssig sammen-

hæng burde det derfor være et regeringsanliggende sammen med arbejdsmarkedets parter at udarbejde en model, der efter norsk forbillede ophæves til lov, hvis den ikke er implementeret inden for en overskuelig årrække.

Erhvervslivets konkurrencekraft afhænger i stigende grad af, hvordan man formår at inkludere og organisere den samlede kompetence og de mange kundskaber, der er tilgængelige.

I OECD-landene ser man f.eks. betydeligt fokus på at få mobiliseret al tilgængelig kompetence til fornyelse og nyskabelse. Der udarbejdes dokumentation, som lægger vægt på landenes brug af den intellektuelle kapital og lederressourcer som fremtidige konkurrencefaktorer.

Med baggrund i kvinders betydelige del af den totale intellektuelle kapital, hvilket altså er tilfældet i Skandinavien, bliver fraværet af kvinder i lederhierarkier et signal om, at virksomhedsmiljøerne ikke udnytter den samlede kompetence ordentligt.

Det er ikke længere kun kvindernes



Fokus på kompetence

problem, at de ikke er repræsenteret i visse brancher, organisationer og beslutningsprocesser i arbejdslivet. Det betyder også, at erhvervslivet ikke udnytter den tilgængelige kompetence.

Konkurrencekraft er nemlig ikke kun et spørgsmål om at have adgang til den bedste intellektuelle kapital.

Det er også i højere og højere grad et spørgsmål om at udvikle nye og innovative løsninger, som ser behovene i markedet for konkurrenterne. Til det kræves mennesker, som vier deres talent og deres kompetence til virksomhedernes bedste.

I bogen "Good to Great" af Jim Collins lanceres en model - De Tre Ringe - over, hvad forskellen på de virksomheder, der kan vise gode resultater i perioder, og de virksomheder, der har været fremragende over tid (GtG-selskaber) i det amerikanske marked, egentlig er.

De Tre Ringes princip er at satse på følgende:

- Det, man kan blive bedst til i verden,
- det, som driver ens økonomi, og
- det, man brænder lidenskabeligt for.



De Tre Ringes princip er let at forstå, hvis man overfører dem til en arbejds-situation på individniveau.

For det første indebærer det, at man udfører et arbejde, som man har en medfødt begavelse for. For det andet, at nogen er villig til at betale godt for det, man leverer. Og for det tredje, at man har et arbejde, man brænder for.

Det er let at se analogien til dem, der har rettet søgelyset mod betydningen af at tiltrække og mobilisere individers talent for at vinde frem i erhvervslivet.

Blandt de første, der var ude med et sådant fokus, var McKinney, som offentliggjorde rapporten "The War for Talent" - og som vidste, som også Collins og hans kolleger fandt ud af i deres forskningsprojekter, at det, der skiller de førende organisationer (som gør det godt over tid) fra andre, er, at de har kontinuerligt fokus på mennesker, og at de har en bevidst holdning til dette på alle niveauer i organisationen.

Nogle undersøgelser har set på sammenhængen mellem mangfoldighed i bestyrelsen og økonomisk afkast. I Norge fandt forskerne Kleveland og Miao en positiv signifikant sammenhæng mellem repræsentation af kvinder i bestyrelserne og virksomhedens indtjening. Sammenhængen var stærkere, jo flere kvinder der var repræsenteret.

Forklaringen er sandsynligvis ikke, at de udvalgte kvinderne er naturgivne forretningsgenier. Snarere handler det om virksomheders vilje til at vælge de bedste, uanset køn. Samtidig viser det evne til nytænkning. Og er man nytænkende på et område, er det ikke overraskende, at man også er det på andre områder.

En amerikansk undersøgelse fra Cornell Universitet i USA viser, at også Wall Street værdsætter virksomheder med kvinder i ledelse og bestyrelse. 476 virksomheder, som blev børsnoteret i 1993, er blevet fulgt i over tre år.

Resultatet viste, at det, at der er kvinder i topledelsen, har en positiv effekt på aktiernes værdi - og på indtjeningen. Igen henvises til forklaringer som

KØNS-KVOTERING

2007

kreativitet, opfindsomhed, goodwill i såvel medierne som markedet, og evnen til at rekruttere de bedste og mest talentfulde medarbejdere, uafhængigt af køn.

På denne baggrund kunne man forvente, at rationelle (og kompetente) ejere og topledere vil være ude efter at besætte lederstillingerne med de dygtigste ledere; dvs. med dem, der har størst talent, evner, kompetence og engagement.

Med baggrund i de ellers lige forudsætninger, kvinder og mænd anno 2007 har mht. til at repræsentere talenttilgangen i arbejdslivet, udgør fraværet af kvinder i leder- og bestyrelsesstillinger derfor et konkurrencemæssigt mulighedsområde.

Det er talent, der tæller i fremtidens virksomheder, der vil være med i det globaliserede marked. Fordomme er en luksus, vi ikke har råd til.

Derfor er det vigtigt, at vi bruger alle de forskellige talenter og perspektiver, der er til rådighed, for at skabe de bedst mulige løsninger.

Det betyder også, at det er i alles interesse at sikre, at tilgangen af individuel kompetence er stor.

Hvis der eksisterer kvindelige barrierer for sådan en tilgang af talent, må vi arbejde systematisk for at fjerne disse barrierer og for at sikre, at kvindelige talenter kan gå op ad virksomhedernes karrierestige og træde videre ind på magtens arena - og dermed motivere og inspirere flere kvinder til at tage samme magt.

Benja Stig Fagerland har sammen med Peter Horn skrevet "Successpunktet - Hemmeligheden bag kvinders succes", der udkommer i næste uge.

Debat

Med andre øjne

Særbehandling af mænd

Ligelig kønsfordeling er helt sikkert ønskværdigt på de fleste samfundsområder, men hvorfor lige starte med positiv særbehandling af mænd, der ikke kvalificerer sig til et universitetsstudium?

af Gretelise Holm, journalist
og forfatter



Nu har vi generationer fået ørerne tudefulde med, at vi ikke skal have positiv særbehandling af kvinder, for det må da være ydmygende for kvinderne selv at blive valgt »bare fordi de er kvinder«. Og det drejer sig vel ikke om kønet, men om kvalifikationer? Kvindet skal bare se at kvalificere sig, så skal ligestillingen nok komme af sig selv!

Og det kan nok være, at kvinderne har taget budskabet om at kvalificeres sig til efterretning. I en sådan grad, at 63,3 af de nyoptagne studerende på Københavns Universitet er kvinder. Tendensen er landsdækkende.

Mændene er direkte blevet trængt på nogle af de populære studier med høje krav til studentereksamensgennemsnit såsom læge- og dyrlægestudiet, hvor et flertal af de studerende nu er kvinder.

Og hvad sker der så? En pludselig stille konsensus om positiv særbehandling af mænd!

Man startede på Syddansk Universitet i Odense med en ordning, hvorefter kun halv-

delen af de studerende til lægestudiet skulle optages i henhold til deres karaktergennemsnit ved studentereksamen.

»Gymnasiets flinkepiger« benævnte man nu nedladende de studerende, som blev optaget i kraft af deres karaktergennemsnit – deres kvalifikationer. Bemærk, hvordan kvalifikationer drojes til noget næsten negativt, når det er kvinderne, som besidder dem. Den anden halvdel af de studerende skulle optages som kvote 2-studerende og kunne komme ind med noget ringere karaktergennemsnit. Det erklærede formål var via kvote 2 at få flere mænd ind på lægestudiet.

Til undsætning

Modellen fra Odense inspirerede De Radikale til et forslag om generelt at øge andelen af kvote 2-studerende på lægestudierne, så man tilgodeser mænd med lavere karaktergennemsnit end kvinderne.

På Det Biomedicinske Fakultet (tidligere Landbohøjskolen) har man fulgt eksemplet fra Odense og besluttet at udvide kvote 2-ordningen med den udtalte begrundelse, at flere mænd skal ind på dyrlægestudiet.

Og i Berlingske Tidende, som er tættere på regeringen end mange andre, kunne man den 13. juli i år læse at »meget tyder på, at regeringen er på vej væk fra den holdning, at det alene skal være karaktergennemsnittet i gymnasiet, der afgør, om man kommer ind på hestemte videregående uddannelser.«

Det er vel at mærke den regering, som i øvrigt har gjort prøver og tests til en mærkesag, som nu kommer de trængte mænd til undsætning.

Nu har man hele tiden sagt til kvinderne, at de bare skal kvalificere sig til ligestilling. Når de så gør det ved at få høje karakterer, ændrer man

kvalifikationskravene til fordel for mænd med lavere karakterer.

Ingen har fremført, at den positive særbehandling af mændene må være ydmygende for dem selv, eller at kvalifikationerne (karaktergennemsnittene) skal gå forud for kønet.

Den formelle begrundelse for den positive særbehandling af mænd er, at man ønsker et mere bredspektret udbud af læger og dyrlæger, og det får man bedst, hvis kønnene er nogenlunde lige- ligt repræsenterede på studierne.

Kedelige typer

Ligelig kønsfordeling er helt sikkert ønskværdigt på de fleste samfundsområder, men hvorfor lige starte med positiv særbehandling af mænd, der ikke kvalificerer sig til et universitetsstudium?

Den ulige kønsfordeling har jo ikke været noget problem, så længe mændene havde monopol på højere uddannelser og embeder eller så længe, de udgjorde flertallet af de universitetsstuderende.

Den ulige kønsfordeling er stadig ikke noget problem på alle de vigtige samfunds-

områder, som er helt domineret af mænd.

Den ulige kønsfordeling synes kun at være et problem på de attraktive studier, som 'gymnasiets flinkepiger' (kedelige typer!) kvalificerer sig bedst til.

Med andre øjne

Hver uge skriver Informations forfatterpanel på skift.



Leif Davidsson
er journalist og
forfatter



Gretelise Holm
er journalist
og forfatter



Frederik
Dessau er
forfatter



Hanne-Vibeke
Holst er
journalist og
forfatter

lønstatistikker bliver et vigtigt ligestillingsredskab

af Pernille Siegmundfeldt · psi@dm.dk
foto: Henrik Petit

Loven om kønsopdelte lønstatistikker skal udvides, hvis de uforklarlige lønforskelle mellem mænd og kvinder i akademiske job skal afdækkes til bunds. Det medgav beskæftigelsesminister Claus Hjorth Frederiksen, da han som øverst ansvarlige for ligestilling på arbejdsmarkedet mødte DM's formand Ingrid Stage. Et møde, hvor diskussionen også kom til at dreje sig

om kønskvoter, om kvindernes psykiske barrierer, om holdningsbearbejdelse kontra lovgivning og om, hvordan fagforeningerne selv bør gå langt mere offensivt ind i kampen.

Om kønsopdelte lønstatistikker:

Ingrid Stage: Den uforklarlige lønforskel mellem mænd og kvinder flourer i bedste velgående, også på det akademiske område. Det viser en rapport, som Akademikernes Centralorganisation (AC) netop har lavet sammen med beskæftigelsesministeriet. Selv når man piller de objektive parametre – som fx geografi og specialiseringsgrad – ud af sammenligningen, så bliver mænd og kvinder ikke behandlet ens lønmæssigt. Efter 30 år med en ligelønslov ...

Claus Hjorth: Det er ikke mindst for at få elimineret den uforklarlige lønforskel, at jeg er kommet med et lovforslag om kønsopdelte lønstatistikker. Vi har jo diskuteret årsagerne til de her forskelle i ufatteligt mange år, men vi har haft meget lidt faktisk viden at basere vores diskussioner på. Nu har jeg valgt at skære igennem, så vi fremover får et sikkert grundlag at snakke ud fra.

Stage: Problemet er bare, at dit forslag kun omfatter de store arbejdspladser, hvor der er mindst 10 mænd og 10 kvinder i sammenlignelige stillinger. Alene i DM har vi knap 4.000 privatansatte medlemmer spredt på over 2.500 arbejdspladser, og mange af dem er derfor ikke dækket af loven. Deres løn og arbejdsvilkår er formentlig ikke sammenlignelige med de forhold, der eksisterer på de store arbejdspladser.



Jeg vil godt indrømme, at loven ikke kommer til at dække hele det akademiske område tilstrækkeligt.

Hvordan vil du sikre, at de kønsopdelte statistikker også kommer de akademikere til gavn, som arbejder i små og mindre virksomheder?

Hjorth: Jeg vil godt indrømme, at loven ikke kommer til at dække hele det akademiske område tilstrækkeligt. Og der skal ikke være nogen tvivl om, at jeg gerne vil have afdækket det her område til bunds, så også de mange arbejdspladser med få højtuddannede får et relevant sammenligningsgrundlag. Men i første omgang har det vigtigste for mig været overhovedet at få processen i gang. Så må vi se på, om vi skal udvide regelsættet hen ad vejen.

Stage: Jeg har noteret mig, at du siger, at det her kun er en begyndelse. Jeg vil holde øje med, hvordan det kommer til at gå, specielt på det private område. Og så vil DM følge op på sagen, hvis det bliver nødvendigt.

Ligestilling i tal

- Efter 8-10 år på arbejdsmarkedet halter de akademisk uddannede kvinder 16 procent bagud i forhold til mændenes lønudvikling.
- Højtuddannede kvinders startløn er i gennemsnit 870 kroner lavere end mænds.
- Kun 20 procent af forskerstillingerne og 10 procent af professoraterne i Danmark er besat af kvinder.
- Der er dobbelt så mange mænd som kvinder i de nyudnævnte kommunalbestyrelser.
- Andelen af kvindelige topledere i Danmark er 4 procent.
- Kvinder tager i gennemsnit 42,3 ugers barselsorlov, mens mænd tager 3,4 uger.



Magisterbladet havde sat beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen og DM's formand Ingrid Stage stævne til en meningsudveksling om ligestilling mellem kvinder og mænd.

Om kønskvoter:

Hjorth: Jeg tror ikke på kønskvoter. Jeg tror tværtimod, at en del af forandringen vil komme med den næste generation, hvor vi får en række langt mere selvbevidste kvinder ind i erhvervslivet. Det er utopisk at forestille sig, at de vil finde sig i at sidde uden indflydelse. Når jeg taler med de unge kvinder, så er de heller ikke selv udelte begejstrede for at blive udpeget til bestyrelsesposter, alene fordi de er kvinder. De vil vælges i kraft af deres kvalifikationer.

Stage: Jeg er en af de kvinder, der har været lodret imod kønskvoter, men som hen ad vejen er blevet mindre sikker i min sag, simpelthen fordi der ingenting sker. Fx er der jo en overvægt af kvinder på universiteterne, og på en eller anden måde burde det jo afspejle sig i professoraterne, i bestyrelser og i topledelse allerede nu. Men det går mildest talt fantastisk langsomt med at få ændret sammensætningen rundt omkring. Vi kvinder vil selvfølgelig helst ansættes på vores kvalifikationer, men vi bliver det bare ikke! Jeg er derfor tilhænger af, at du som ansvarlig minister opstiller nogle måltal og på den måde signalerer, at der skal ske noget, og hvis det ikke sker af sig selv, så må vi hjælpe det på vej. Vi skal på en langt mere håndfast måde markere over for virksomhederne, at de får en frist til selv at få fx 20 eller 40 procent af bestyrelsesposterne besat med kvinder. Ellers sker det

med lovgivningens hjælp. Den metode har haft en utroligt positiv effekt i Norge.

Hjorth: Jeg vil ikke arbejde for et kvotesystem, selvom vi kan se, at der er langt til ligestilling i numerisk forstand. Jeg har aldrig troet på kvoteordninger, heller ikke når det gælder etniske danskere, handicappede eller ældre. Hvis du tager en handicappet ... ingen har tænkt på det handicap før, og lige pludselig bliver det vældig interessant, om en medarbejder har nedsat hørelse, så han kan tælle med i kvoten. Det bryder jeg mig ikke om. Ligestilling skal fremmes på anden vis. Jeg tror, man skal holde sin stiren på det område.

Stage: Jeg er faktisk selv engang blevet indstillet til en plads i Arbejdsmarkedsrådet i Vestsjælland, hvor de allerede havde en meget dygtig mand på posten, som også var indstillet. Men den daværende beskæftigelsesminister valgte mig, blot fordi jeg var kvinde. Jeg følte mig dårligt kvalificeret i forhold til manden, så det virkede helt urimeligt. Til gengæld gjorde jeg jo så alt, hvad jeg kunne for at sætte mig ind i området og kvalificere mig. Og så kunne jeg jo godt håndtere jobbet, da det kom til stykket. Jeg kan et langt stykke hen ad vejen godt følge din modstand imod kvoter. Men hvad siger du til mit forslag om at skubbe en proces i gang ved fx at sige til virksomhederne: I har fem år til at finde ud af det



Jeg tror ikke på kønskvoter.

Jeg tror tværtimod, at en del af forandringen vil komme med den næste generation, hvor vi får en række langt mere selvbevidste kvinder ind i erhvervslivet.

selv, ellers må vi tage lovgivningen til hjælp? Med lidt pisk tror jeg vi vil få langt flere ressourcer i spil. Også dem, kvinderne har.

Hjorth: Jeg vil gerne støtte, at hver enkelt virksomhed opstiller sine egne målsætninger. Jeg synes, de har en samfundsopgave i at arbejde for at sikre ligestilling og ligeløn, på lige fod med fx skat og arbejdsmiljø. Kvinderne kan tilføre lederfunktioner ufatteligt mange kvaliteter, som mænd ikke har. Og man kan også på den måde nedbryde den meget mandsdominerede snak om, hvordan alting skal være. Der kommer flere facetter frem på medarbejderne og deres muligheder, ved at kvinderne får indflydelse, så det er absolut positivt med en større ligestilling på ledelsesniveau. Men selv om jeg ikke anser det for at være virksomhedernes helt egen sag at sætte fokus på de her ting, så er jeg ikke parat til at tage skridtet og lovfæste det.



Claus Hjort Frederiksen: "Jeg tror ikke på kønskvoter. Jeg tror tværtimod, at en del af forandringen vil komme med den næste generation, hvor vi får en række langt mere selvbevidste kvinder ind i erhvervslivet. Det er utopisk at forestille sig, at de vil finde sig i at sidde uden indflydelse".

Om kvindernes egne barrierer:

Hjorth: Jeg tror gerne, at kvinder bliver trynet i en mandeverden, fx i lønforhandlinger. En af de helt store hurdler ligger i kvinderne selv. De skal blive betydeligt skarpere og mere selvbevidste. Det er noget, man kan lære. Bevidsthed betyder utroligt meget. Meget hos begge køn bunder jo i, at "sådan her har vi altid gjort". Alene det at rejse diskussionerne er et vigtigt signal om, hvad der har høj prioritet. Her mener jeg også, at lønstatistikkerne kan være et vigtigt redskab, for mange steder er folk jo rent faktisk ikke bevidste om, at der overhovedet er en uforklarlig forskel.

Stage: Men selv om kvinderne også selv skal ud og kæmpe en kamp, så skal de bakes op af en række initiativer. Fx i forbindelse med uddeling af løntillæg, hvor DM har opfordret til, at tillidsrepræsentanterne er bevidste om, hvad kriterierne betyder for, om kvinderne måske får mindre end mændene. Det betyder noget at vide, at det, man står for som kvinde, også har værdi og kan udløse tillæg.

Hjorth: Det vil jeg gerne støtte. En viden om, hvordan lønforholdene er på en virksomhed, er et instrument, der kan hjælpe en i arbejdet. Vi har også lavet en hjemmeside om ligeløn, hvor man kan læse om andres erfaringer, og hvor der også ligger vejledninger til virksomheder med under 35 ansatte. Det er jo ikke nok at have en-

gagementet. Men der er en række barrierer i de her sager. Fx en blufærdighed over at skulle oplyse sin individuelle løn. Hvis bare medlemmerne ville være flittige nok til at give deres fagforeninger lønoplysninger, så ville vi ikke have noget problem med at lave de opgørelser.

Stage: Det bringer os egentlig tilbage til diskussionen om kvoter, for man kan godt mene, at kvinderne gør for lidt selv for at mose på. Men når man har bevæget sig på forskellige niveauer på arbejdsmarkedet i nogle år, så ser man, hvordan mange kvinder holder sig tilbage. Det har en afgørende betydning, at de oplever en større modstand og alligevel føler, de ikke har helt de samme muligheder, at de gebærder sig lidt anderledes end alle jakkesættene og i det hele taget træder lidt ved siden af den måde, som ledelser eller bestyrelser normalt ser ud på. Det er for let bare at sige, at kvinderne skal på med vanten.



Jeg tror gerne, at kvinder bliver trynet i en mandeverden, fx i lønforhandlinger.



Politisk netværk for ligestilling

DM's ligestillingsnetværk arbejder for at skabe lige vilkår og rettigheder for både mænd og kvinder, men også for etniske minoriteter og for mennesker i forskellige aldersgrupper.

Netværket er åbent for alle interesserede medlemmer, der ønsker at være med til at øve politisk indflydelse på både de strategier, som DM lægger for sit ligestillingsarbejde, og på at mainstream de beslutninger, der tages i DM's demokratiske valgte organer.

Det er især DM-medlemmernes arbejdsvilkår, men også den aktuelle arbejdsmarkedspolitik samt uddannelses- og forskningspolitik, der har netværkets bevågenhed. Styregruppen arrangerer fyraftensmøder, seminarer og lignende.



Ingrid Stage: "Hvordan vil du sikre, at de kønsopdelte statistikker også kommer de akademikere til gavn, som arbejder i små og mindre virksomheder?"

Om fagforeningernes rolle:

Hjorth: Jeg er i det dilemma hvert år, at når fagforeningerne udpeger repræsentanter til de råd, nævn og kommissioner, som jeg skal besætte, så må jeg sende et brev til dem og beklage, at de stiller med en meget skæv kønssammensætning. Så får jeg det svar tilbage, at det er medlemmerne, der vælger, hvem der skal repræsentere dem, og det kan jeg jo så ikke gøre noget ved. Men jeg vil gerne markere, at også på det punkt er vi langt fra ligestilling, og at fagforeningerne på den måde selv bremser en udvikling eller sager skubber udviklingen i den gale retning.

Stage: Det må jeg blankt erkende. Det er et ømt punkt. Vi er ikke for gode selv. Det er blandt andet også derfor, at DM har ansat en ligestillingskonsulent. Forhåbentlig kan det også inspirere os til nogle forandringer internt i vores organisation. Godt nok har vi både en formand og en direktør, der er kvinder, men det betyder ikke, at vi kan bryste os af, at vi har klaret den. Vi har 17 medlemmer i vores hovedbestyrelse, men i lange perioder – også i min formandstid – har der kun været tre kvinder. Aktuelt har vi seks, så det er gået frem, men i vores forretningsudvalg er jeg den eneste kvinde. Det har noget med holdninger at gøre, tror jeg. Det passer dårligt til mange kvinder at drive bestyrelsesarbejde – alene arbejdstiden! Jeg ville da meget gerne have

nogle helt andre tider og procedurer for det arbejde, men det har ikke været muligt at få et flertal i vores hovedbestyrelse til at acceptere væsentlige ændringer, og jeg er ret sikker på, at det afholder mange kvinder – især de unge – fra at lade sig vælge. Måske lige præcis der har jeg lært, at der altså skal mere til. Der er jo ikke nogen i DM, der kunne finde på at sige, de er imod ligestilling. Og alligevel er vi selv langt fra vores idealer.

Hjorth: De overenskomster, som er til afstemning i øjeblikket, har jo taget fat på problemstillingen vedrørende barsel og orlov. Det, tror jeg, er vejen frem, så jeg håber, det bliver stemt hjem. Vi kan jo se, at der, hvor man har indført længere barselsorlov for fædrene, får det stor betydning for begge køn. Det er helt nye stier at betrede og et utroligt vigtigt signal. Alene det at rejse den type krav i en overenskomstforhandling er vigtigt for holdningsbearbejdelsen.

Stage: Ja, vi ved jo, hvor negativ en indflydelse barsel har på kvindernes lønniveau, og det kommer til at afspejle sig i vores overenskomstkrav. Længere barselsorlov til fædrene bliver vist endda et fælles AC-krav. Men jeg er ikke så naiv, at jeg tror, det løser problemerne. Og jeg vil meget gerne have lidt hjælp fra regeringen også på det punkt.

Lønforskelle

Et privatansat DM-medlem af hankøn hæver i gennemsnit 7.000 kroner mere i løn om måneden end hans kvindelige kolleger.

Dermed topper de privatansatte markant, når det gælder lønforskellen mellem mænd og kvinder. Tallet stammer fra DM's privatlønstatistik og er ikke rensset for anciennitet.

Heller ikke det offentlige kan bryste sig af at have lige løn for lige arbejde. Ifølge statens forhandlingsdatabases tal for første kvartal 2007 tjener statsansatte mænd i gennemsnit 2.700 kroner mere om måneden end kvinderne. I den øvrige offentlige sektor er forskellen næsten lige så stor, nemlig 2.600 kroner.

DM'ere i lederstillinger

Ud af de 146 DM-medlemmer, som er registreret i foreningens ledersektor for privatansatte, er 39 kvinder. Det svarer til 21 procent.

Af de 378 DM-medlemmer, som hører under foreningens offentlige sektor for ledelse, er 107 kvinder. Det svarer til 24 procent.

Ligestillingskommission anno 2008 skal have tyngde.

Ligestillingskommission
13/11-2008

Kursen er stukket klart ud



AF LIZETTE RISGAARD
næstformand, LO.
Islands Brygge 32D, København S

DER TEGNER sig et flertal, måske oven i købet med regering, for en ligestillingskommission.

Og ku' vi mon trænge til sådan én? Ja, det ku' vi da ærligt talt.

Ikke mindst efter seks år med en regering, der synes at mene, at ligestilling – måske endda i rigeligt mål – er opnået.

En regering, som i sine første minutter lagde ud med at lukke det Videnscenter for Ligestilling, som netop var oprettet og var ved at finde sine ben. Og som i næsten samme moment skød den længe ventede og højst nødvendige lov om gennemsigtige lønoplysninger til hjørne – for så at bruge fem år til at omfortolke den til en mildt talt lunken udgave, som

er både uspiselig og uden næringsindhold.

Regeringens foragt for aktiv ligestillingspolitik er senest sat i relief af en alvorlig kritik fra EU-Kommissionen for Danmarks underimplementering – ikke mindst i forhold til ikke at have en uafhængig ligestillingsinstans, som f.eks. Videnscenter for Ligestilling var. Flovt, ærligt talt.

Der skal ske noget

Behovet for en ligestillingskommission bunder mest af alt i behovet for, at der overhovedet sker noget snarere end i behovet for ny viden, erfaringsopsamling, statusoverblik og handlingsanvisninger.

Vi ved da godt, hvad det er for nogle skabe, der skal flyttes rundt på; som nu f.eks. moderskabet og faderskabet.

Når LO alligevel bakker op om en ligestillingskommission, er det, fordi vi trænger til en klangbund og for – som Pia Christmas-Møller har formuleret det – at få gjort endelig op med de strukturelle uligheder, som tiden så åbenlyst ikke fikser for os.

Det gælder f.eks. den hele løn til kvinder og en fædre-

barsel som reel mulighed og rettighed.

Sporene fra Familie- og Arbejdslivskommissionen skræmmer, og jeg opfordrer indtrængende til, at man griber denne opgave anderledes an.

Alle skal med

Det nytter ikke at nedsætte en kommission, der alt andet lige uundgåeligt vil be-

Vi ved da godt, hvad det er for nogle skabe, der skal flyttes rundt på; som nu f.eks. moderskabet og faderskabet.

væge sig ind på arbejdsmarkedsområdet – uden om arbejdsmarkedets parter.

Det nytter ikke blot i et kommissorium at sige, at parterne skal høres – hvis det så ikke sker. Det nytter ikke med et sekretariat og en formand for kommissionen, som er politisk tonedøve, og det nytter ikke med en kommission alene sammensat af enkeltpersoner uden organisatorisk forankring.

For hvad kom der egentlig lige ud af det?

LO's anbefaling er at nedsætte en kommission med tyngde og med et kommissorium, der ikke har brørringsangst.

Spild af ressourcer

Uligestilling er spild af ressourcer, skaber flaskehalse, reproducerer magt og mangler udfordring, nedsætter fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, hindrer den nødvendige udvikling af velfærdsstaten og fastholder kvinder og mænd i utidssvarende kønsroller, der i værste fald kan hindre den enkelte i at forløse sine potentialer.

Vi ønsker en hurtigt arbejdende kommission, der kender feltet fagligt, og som kan manøvrere i et politisk og organisatorisk farvand, en kommission, der baserer sit arbejde på den store viden og de mange erfaringer, vi allerede har om køn.

Og så skal være i stand til at levere konkrete og praktiske handlingsanvisninger om, hvordan vi kommer nærmere målet om reel ligestilling.

For vi kan vel godt blive enige om, at det er der, vi skal hen?

Ligestillingen i Danmark ringest i Norden

Byggeris pressen
9/11-2007

Kvindens ligestilling er afgørende for et lands globale konkurrenceevne.

LIGESTILLING

AF KELD LOUIE PEDERSEN

■ Mange danske kvinder ser det næppe sådan, men set i internationalt perspektiv har de ikke meget at klage over, når det gælder ligestilling.

Det fremgår af det årlige ligestillingsindeks – Gender Gap Index – fra World Economic Forum.

»Sammenholder man Gender Gap Index med resultaterne i Global Competitiveness Report, der blev offentliggjort for en uge siden, er den røde tråd, at de lande, der har den højeste grad af ligestilling, hører til de lande, som har den bedste globale konkurrenceevne,« siger professor Laura Tyson, der er en af de tre ophavsmænd til Gender Gap Index.

»Ret beset kræver dette hverken en professortitel eller akademisk grad at konstatere, at jo mindre den ene halvdel af befolkning er involveret i det politiske og økonomiske liv, desto mere underminerer et land sit konkurrencepotentiale. Vi håber med Global Gender Index at rette fokus på, at ligestilling ikke kun handler om værdier, men i ligeså høj grad om samfundøkonomi.«

Som det var tilfældet i fjor

indtager Danmark en 8. plads blandt de 128 lande, der indgår i opgørelsen.

Dermed er Danmark det dårligst placerede blandt de nordiske lande, hvilket understreger, at selv om danske kvinder har en høj grad af ligestilling, er der fremdeles forbedringer at hente.

Når Danmark må se sig lavere placeret end de øvrige nordiske lande, skyldes det noget nær dumpekarakter inden for kategorien sundhed og levealder, hvor Danmark må se sig placeret som nr. 96 ud af 128 lande på grund af bl.a. en lav gennemsnitslevealder.

Ganske vist kan danske kvinder ifølge opgørelsen forvente at leve i 71 år, men sammenligner man med de fleste andre industrilande, ligger Danmark lavt placeret, hvilket i Gender Gap Index ligestilles med uforholdsmæssigt mange livsstilsrelaterede sygdomme.

Da danske mænds gennemsnitslevealder ifølge opgørelsen er 69 år, kan kvinderne ikke umiddelbart klage over manglende ligestilling, og så alligevel...

Kvinder og børn

I de fleste andre industrilande er gennemsnitslevealderen for kvinder typisk fire-fem år højere end for mænd. Når afstanden i Danmarks tilfælde er mindre, trækker det ned i karakterbogen.

På minussiden i forhold til

INDEKSET

Gender Gap Index er udviklet i et samarbejde mellem professor Ricardo Hausmann, leder af Centre for International Development på Harvard University, professor Laura Tyson fra University of California i Berkeley og Saadia Zahidi, leder af World Economic Forum program for kvindelige ledere.

Indekset afspejler, hvordan de enkelte lande fordeler deres ressourcer og muligheder imellem den kvindelige og mandlige del af befolkningen.

Indekset er indrettet således, at det ikke straffer lande med dårlig økonomi eller et generelt lavt uddannelsesniveau, men alene vurderer i hvilket omfang, der sker forskelsbehandling imellem kvinder og mænd.

de øvrige nordiske lande tæller også de forhold, som Danmark byder kvinder, der vælger at få børn.

Her sætter opgørelsen den danske barselsorlov med fuld løn til 18 uger, hvor den er 105 arbejdsdage i Finland, tre måneder i Island, 52 uger i Norge og 14 uger i Sverige. Billedet er givet mere nuan-



MINUS – Barselsorloven tæller også på minussiden i Danmark.

ceret for Danmarks vedkommende, men opgørelsen anvender samme metodik i alle lande, hvorfor lokale variationer har svært ved at slå igennem.

Andre minusområder for danske kvinder er lønområdet, hvor Danmark befinder sig på en 39. plads, når det gælder ligeløn. Her må man

dog konstatere, at det står endnu ringere til i de øvrige nordiske lande. Således må Sverige, som ellers indtager en samlet 1. plads, se sig placeret nede som nr. 62, mens Finland er helt nede som nr. 80, når det gælder samme løn for samme arbejde.

Det kniber ligeledes, når det gælder kvinder på led-

de poster i samfundet. Her rangerer Danmark som nr. 63, hvor Sverige er bedst placerede land som nr. 36.

Gode uddannelser

Der, hvor Danmark for alvor scorer topkarakter, er inden for uddannelsesområdet.

Her er Danmark ganske enkelt verdens bedste, når det gælder kvindernes position i både folkeskolen, gymnasieskolen og på de videregående uddannelser.

Når alt dette er sagt, konstaterer forfatterne bag Gender Gap Index, at der er lang vej igen, før der er ægte ligestilling imellem kvinder og mænd.

Sverige når som højeste placerede land kun op på 81,46 procents ligestilling ud fra de parametre, som Gender Gap Index måler på. Værst ser det ud i Yemen, hvor ligestillingen er nede på blot 45 pct.

Siden det første Gender Gap Index i 2000 har Danmark forbedret sig.

Dengang var ligestillingsprocenten 70,07. Den foreløbige kulmination kom i 2005 med 77,09 pct., hvorfor dette års ligestillingsprocent på 75,19 pct. reelt betegner et mindre tilbageskridt, selv om det ikke ændrer Danmarks position på den globale rangliste.

louiedk@jp.dk



"Mange stillingsopslag reproducerer mænds kvalifikationer og vidensområder", siger Charlotte Palludan fra DM's netværk for ligestilling.

kun få kvinder bliver professorer

TRODS ÅRTIERS SNAK om ligestilling er kun hver ottende professor i dag en kvinde. "Katastrofalt, at halvdelen af bedømmelsesudvalgene udelukkende består af mænd. Det er udtryk for, at mange stillingsopslag reproducerer mænds kvalifikationer og vidensområder", siger Charlotte Palludan fra DM's netværk for ligestilling.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk foto: Henrik Petit

Skæv fordeling

Danske universiteter har gennem de seneste tre år ansat 1.800 professorer, lektorer og adjunkter. Af stillingerne gik 70 pct. til mænd og 30 pct. til kvinder.

Danske universiteter beskæftiger næsten 1.400 professorer. Kun 162 er kvinder.

Universiteterne har også lidt over 3.600 lektorer ansat. Kun omkring 900 er kvinder.

Først på tredje trin af den akademiske rangstige, blandt adjunkter og post.doc'er, bliver fordelingen af mænd og kvinder lidt mere ligelig. Ud af 1.800 adjunkter og post.doc'er er lidt over 700 kvinder.

Det viser en ny undersøgelse af fornyelse i forskerstaben på danske universiteter.

"Den umiddelbare statistiske forklaring på, at kvinderne ikke får stillingerne, er, at de ikke søger dem", siger Bertel Ståhle fra Uni•C, der har gennemført undersøgelsen for Videnskabsministeriet.

De seneste tre år har danske universiteter ansat omkring 1.800 professorer, lektorer, adjunkter og post.doc'er.

1.600 stillinger blev besat efter opslag.

Syv ud af ti job blev fordelt mellem mandlige og kvindelige forskere, alene som følge af at der kun var kvalificerede ansøgere af det ene køn. Under halvdelen havde kvalificerede kvindelige ansøgere. Næsten hver femte havde ingen kvalificerede mandlige ansøgere.

I de tilfælde, hvor en stilling både har mandlige og kvindelige kvalificerede ansøgere, gik stillingerne i næsten lige høj grad til kvinder som til mænd.

Alligevel kalder koordinator for DM's netværk for ligestilling Charlotte Palludan det "en katastrofe", at hvert andet bedømmelsesudvalg udelukkende har mandlige medlemmer.

"Der er jo ikke noget i vejen med de enkelte medlemmers videnskabelighed eller motiver, men når halvdelen af alle udvalg er rene mandeudvalg, støtter det en formodning om, at indholdet i de stillinger,

der slås op, bedst matcher mændenes kvalifikationer og vidensområder", siger Charlotte Palludan.

Kapløb inden opslag

Videnskabsministeriets rapport er tavs om årsagerne til den skæve kønsfordeling i forskerstaben på danske universiteter. Undersøgelsen er ren statistik.

Til gengæld viser den, hvorfor et stillingsopslag ret let får en enkönned ansøgerbunke. Der er nemlig ikke tale om bunke. Fire ud af ti stillinger har kun en enkelt ansøger. De øvrige har ganske få ansøgere.

"Vi har ikke undersøgt det, men jeg er overbevist om, at der er en vældig hård konkurrence om forskerstillinger på universiteterne. Men den foregår hovedsageligt, inden selve opslaget bliver formuleret", siger Bertel Ståhle.

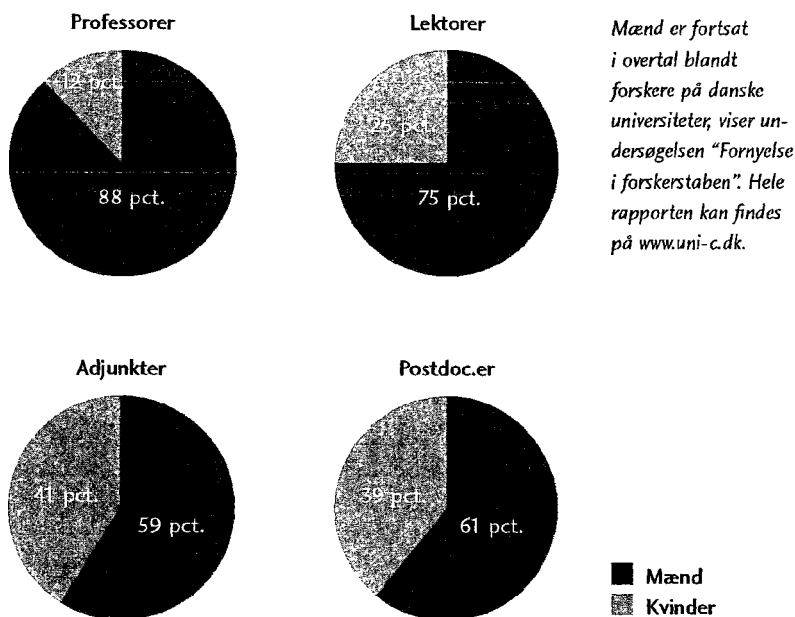
Han peger på, at den mandlige rekrut-

Lidt flere kvinder

Kvindens andel af forskerstab på danske universiteter stiger svagt. På ti år er kvindens andel steget fra 19 pct. til 26 pct. Flest kvinder har humaniora, men selv ikke her er kvinder i overtal. De udgør fire ud af ti forskere.

Derefter følger med faldende andel sundhedsvidenskaber (34 pct.), jordbrug (33 pct.), samfundsvidenskaber (27 pct.), naturvidenskaber (18 pct.) og teknik (15 pct.)

Danske universiteters forskerstab



De ansættende organer kan selvfølgelig ikke ansætte kvinder, hvis kvinderne ikke søger, men de samme organer har ansvar for opslagene".

teringsbase til forskerstillingerne er betydelig større end den kvindelige. Men derudover har han ingen enkel forklaring på, hvorfor mænd oftere end kvinder søger et job som forsker.

"De senere år har givet mange gæt og få gode undersøgelser om problematikken. Nogle mener, at stillingsopslagene favoriserer mænd, andre mener, at arbejdsvilkårene i et professorat ikke er tiltrækkende for kvinder, og andre igen peger på, at mænd og kvinder vurderer deres egne kvalifikationer forskelligt, så mænd søger job, hvis de opfylder en del af de krævede kvalifikationer, mens kvinder først søger, når de opfylder alle krav. Jeg vil ikke afvise nogen forklaring ud over den rå diskrimination. Den tror jeg ikke på. Selvfølgelig kan der også på universiteterne sidde et fjols eller to med fordomme mod kvindelige forskere, men skævheden

mellem kønnene er så markant, langvarig og spredt på så mange fag, at årsagen må skulle findes i strukturelle, sociale og kulturelle mekanismer", siger Bertel Ståhle.

Han hæfter sig ved, at danske kvinder først meget sent i historien begyndte at indskrive sig på universiteterne.

"Danske kvinder blev akademikere meget sent sammenlignet med kvinder i andre europæiske lande. Samtidig er ligestillingen på det akademiske område helt i bund, i hvert fald hvis man kigger på andelen af professorater. Specielt i sammenligning med andre nordiske universiteter er den skæve kønsfordeling tydelig. Vi har 12 pct. kvindelige professorer i Danmark, men 17 pct. i Norge og Sverige og 23 pct. i Finland. Også i lande som Portugal, Spanien og Tyrkiet er andelen dobbelt så høj som i Danmark", oplyser Ståhle.

Opslag favoriserer mænd

I DM's netværk for ligestilling hæfter man sig også ved kvindernes fravær i ansøgerfeltet til danske professorater, lektorer og adjunkter.

Netværkets koordinator, Charlotte Palludan, placerer en del af ansvaret for den skæve kønsfordeling hos ansættelsesudvalgene.

"De ansættende organer kan selvfølgelig ikke ansætte kvinder, hvis kvinderne ikke søger, men de samme organer har ansvar

for opslagene. Man må se på, hvilke stillinger der slås op, og på, om deres indhold matcher kvindernes viden og interesser", siger Palludan.

Universiteternes arbejdsmiljø er en yderligere forklaring på kvindens lave andel af ansøgerskaren, mener hun.

"Kvalificerings- og udskillelsesforløb til videnskabelige stillinger er meget hårde. Konkurrencen er skrap, og den står på i mange år og netop i de år, hvor akademikerkvinderne typisk får børn. Kombinationen af benhård faglig konkurrence og småbørn er ret vanskelig", siger DM's koordinator for ligestilling.

Gennemsnitsalderen for nyansatte adjunkter er 35 år.

Kendte ansigter

Tre ud af fire nyansatte professorer, lektorer og adjunkter blev internt rekrutteret. Forskerne var i forvejen ansat ved den samme institution. Af de nyansatte forskere kom 8 pct. fra et andet dansk universitet og 12 pct. fra universiteter og forskningsinstitutioner i udlandet.