

Netværk for Kvinder i Fysik

Nyhedsbrev nr. 47

Maj 2008

Kære Netværksmedlemmer,

Nu hvor foråret for alvor har meldt sin ankomst med planterne der spirer og gror er det også tid til at gøde vores netværk. Denne gang har der været masser af gode artikler at vælge imellem og der er langt fra plads til det hele, så på side 5 er der links til en lang række ekstra artikler. I dette nyhedsbrev finder du det seneste program for årsmødet. Selv om programmet endnu ikke er helt klar kan vi godt love at det igen i år bliver et spændende møde. Vi vil opfordre jer alle til at deltage så værdien af vores netværk kan blive størst mulig. Bemærk også opslaget om NorWiP mødet som bliver holdt i Uppsala i september.

Fra redaktionens side skal der lyde et stort tillykke til Anja Boisen som har modtaget et Villum Kann Rasmussen Legat samt Ib Henriksen Fondens forskerpris. Også et stort tillykke til Liv Hornekær som har modtaget en stor bevilling fra European Research Council (ERC starting grant) til at opbygge sin forskergruppe. Vi håber i senere nyhedsbreve at kunne bringe lidt nyt om deres forskning. I dette nummer fortæller Desiree Della Monica Ferreira om livet som ph.d. studerende og hvordan hun har det netop nu i sin karriere. Vi vil meget gerne modtage lignende indlæg fra alle vore medlemmer så nyhedsbrevet også kan være med til at beskrive vores egen hverdag.

Rigtig god læselyst, god sommer og på gensyn til årsmødet.

Lisbeth

Indhold:

Formanden har ordet	2
Foreløbigt program for årsmødet	3
En ph.d. studerende fortæller	4
Links til flere artikler	5
NorWiP møde	6
Det mandlige netværk	7
Hellere face to face end Facebook	9
Kvindelige helte søges	11
Kun kvinder kan sikre Norge i den globale konkurrence	13
Kvinder kan ikke være professorer	16
Kvinder kan ikke være regnedrenge og unge løver	18
Kvinder kan kun være lækre, mødre eller rigtige mænd	21
Hvorfor kan det bedre betale sig at feje udendørs end indendørs?	25
USA tager babyen med på jobbet	27

Formanden har ordet!

På denne tid af året står bestyrelsens arbejde meget i årsmødets tegn. Vi har endnu engang været så heldige at gode foredragsholdere gider at komme og dele deres viden med os, selvom vi ikke kan tilbyde noget honorar til dem. Jeg håber at mange af jer vil afse tid og prioritere at komme til årsmødet. Årsmødet er bedst og sjovest når flest af os er der. Det er den vigtigste begivenhed hvert år da det er her vi har mulighed for at se hinanden på tværs af landsdele og arbejdsskel. En vigtig del af et netværk er at netværke og det gøres bedst i samme lokale. Selv om meget kan klares per mail og telefon er der intet der slår den personlige kontakt. En af dette års talere er Bente Rosenbeck, som har skrevet en artikel til Universitetsavisen netop om netværk og hvordan de virker, se side 7.

Lige nu synes jeg at der er god vind i sejlene for ligestillingen, der er i hvert tilfælde masser af debat, så må tiden vise om det bliver til mere end blot ord. Af mere konkrete ting har Københavns Universitet haft nedsat en task force til at udarbejde et idekatalog til rektor med forslag til hvordan andelen af kvinder på lektor- og professor-niveau kan øges. KUs rektor har bl.a. sat det i værk fordi han er forpligtet til at sikre en øgning i forbindelse med KUs resultatkontrakt med ministeriet. Andelen af kvinder ansat ved KU de seneste 3 år er 16% hvilket svarer til andelen af kvinder pt. ansat ved KU, så ny-rekrutteringerne øger *ikke* andelen af kvinder som forventet. Det kom noget bag på rektor og KUs bestyrelse. De har derfor sat nogle forskellige initiativer i gang som aktivt skal øge andelen, da man ellers må antage at andelen vil gå ned da mange af de kvinder der pt. er ansat på humaniora er ved at nå pensionsalderen.

Man kan så overveje om KUs initiativer rykker noget for alvor, mest af alt er det jo symbolpolitik. Men jeg tror at symbolpolitik er vigtig på dette område for hvis toppen i systemet begynder at prioritere det som parameter er der større chance for at bunden vil prioritere det. Det virker måske lidt fjernt og langt fra de flestes hverdag og derfor ikke særlig relevant. Men husk at den samme skævhed gælder mellem mænd og kvinder i bestyrelser, topledelse, samt kilder i medierne. Det er også fordelingen mellem kønnene på langt de fleste arbejdspladser i Danmark, hvor kvinder og mænd arbejder adskilt fra hinanden. Det er også nogenlunde den fordeling som kunstindkøberne opererer med, når de indkøber kunst til de danske kulturinstitutioner og museer. Så tingene griber ind i hinanden og ethvert initiativ af denne slags kan få indflydelse på andre områder af samfundet.

Vi skal dog også huske dagligt at glæde os over at på godt 100 år har kvinderne taget uddannelsessystemet til sig. Vi lever i en tid hvor vi har uendelig mange flere muligheder end vores bedstemødre.

KIF årsmøde mandag d. 16. juni 2008

Netværk for Kvinder i Fysik

Mandag d. 16. juni 2008 på Hotel Nyborg Strand

Foreløbigt program:

10:15 **Velkomst** ved formand **Anja Andersen**

10:30 **Karen Guldbæk Schmidt** (Mærsk)

TBA

11:15 **Mette Grage** (Kemisk Institut, Københavns Universitet)

To find the interesting: Over high school physics and molecular modelling (back) to the atmosphere of Venus

12:00 **Frokost**

13:00 **TBA**

TBA

13:45 **Bente Rosenbeck** (lektor ved Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab, Københavns Universitet)

Alle talenter i spil

14:30 **Diskussion**

15:00 **Postersession** med kaffe, the og frugt

15:30 **Generalforsamling**

Om aftenen holdes et netværksmøde i form af en selvfinansieret middag i Nyborg hvor der vil være rig lejlighed til yderligere diskussion og erfaringsudveksling.

HUSK tilmelding gennem DFS's hjemmeside

(<http://www.dfs.nbi.dk/aarsmoeder/2008/aarsmoede.php#registration>)

senest 10. maj 2008

En ph.d.-studerende fortæller

My name is Desiree Della Monica Ferreira, I am 27 years old, woman and PhD student at the Dark Cosmology Centre, Niels Bohr Institute, University of Copenhagen.

Being a PhD student has been perfect for me. Unlike the bachelor and candidate studies when I had to follow a pre-defined study program, in the PhD study I have the freedom to choose the projects I want to be part of within my interest area. I consider this freedom a strong point allowing me to spend my time with the topics I really like.

Even though the PhD training is an extension of my education it feels in many ways like a real job with the benefit of achieving a degree after three years. In Denmark the PhD studies are, for any practical purpose, a job like any other full time job. The salary is reasonable, I have the right to vacation, pension, maternity leave, and I am protected by the law, as any other employee at the University is.

In the everyday work I am constantly being challenged by scientific problems working directly with researchers and having the possibility to make a real contribution to the group.

Among the PhD duties are teaching and/or providing some work to the University. Instead of teaching for two trimesters I decided to use part of the teaching time to do software support for my department. I still get to experience teaching for one trimester and I have by now already supervised two groups of students in their first year project. So I get to try a bit of everything.

It is also recommended, but not demanded, that PhD students experience a change of environment, which means that we are strongly encouraged to spend some time abroad. I am planning to stay abroad for six months. The idea is to experience how the scientific work is done in other institutions and extend my network by meeting other scientists and building international collaborations.

As I mentioned before, having a PhD position feels like having a real job, well it is actually a real job, with duties and responsibilities, but on the other hand I am still a student. I still need to get ECTS points by following PhD courses or attending PhD schools. I understand that as a chance not only to extend my knowledge to a higher level in the topics I choose but also to meet other PhD students from all around the world, exchange ideas and meet new cultures.

At this point in time I feel I am in just the right place. I am part of a young and ambitious group. There is good gender balance and a very international atmosphere. We also have a good social relationship and participate of activities outside work.

From the personal point of view, I feel that the decision of taking the PhD position at DARK expands my career possibilities even if I decide to not follow an academic life afterwards. I don't feel that being a PhD student creates any limitations in my private life if for instance I decide to make a family and have kids. Some of my fellow students do have spouses and kids and they consider the flexibility of a PhD position a plus.

To conclude, I understand and experience the PhD study as a world of possibilities. There is freedom, learning, teaching, challenges, traveling, networking, and business. It can suit almost all life styles and personalities as long as you love science and want to do your best.

Links til artikler der ikke blev plads til.

Hvem er bange for den store stygge ... (<http://www.information.dk/156085>)

Jeg beder dig om at lege en lille smule med mig her. Vi skal bare spille lidt bold. Svæver den vitterlig sammen med årstidsforvildede snefnug her på kvindernes kampdag den 8. marts? Kan den lande hvor som helst? Hvem bestemmer vindens retning, spillets regler og betonens konsistens? Man kalder mig så meget, kvinde, for eksempel, men hvad er det man kalder på? Måske ulven i den skov vi alle farer helt vild i.

Kvinder kan ikke være kreative (<http://www.information.dk/156080>)

Kvinder er dårligt repræsenteret i reklamebranchen. Det vil sige, kvinder er der nok af, men ikke i branchens kreative ledelse. Er den kreative top en legeplads for drengerøve, der ikke lukker kvinder ind i klubben, eller er kvinder bare ikke kreative og idérige nok?

Kvinder kan ikke være bankdirektører (<http://www.information.dk/156093>)

Pengeinstitutternes topledelse er mere end alle mulige andre steder et mandefag. De kvindelige ledere er på vej, men selv de mest progressive steder møder de en usynlig barriere.

Kvinder er ikke undertrykte (<http://www.information.dk/156088>)

Jammer. Det er en jamrende telefonsvarer på RUC, der bliver ved med at holde fast i kvinders undertrykkelse. Kvinderne er ikke mere undertrykte end manden, der fylder i fængslerne, depressionsstatistikkerne, på herbergerne og ikke kan finde sin plads, hverken i skolen eller i hjemmet. Og drop så i øvrigt snakken om undertrykkelse i det hele taget.

Er feminismen skyld i færre børn? (<http://www.information.dk/154446>)

Og kan man forestille sig, at reaktionære værdier som patriarkatet og ugentlig kirkegang vinder indpas, fordi kvindefrigørelse har medført så lave fødselstal, at gamle, gråhårede Europa ikke kan reproducere sig selv?

SUND i førertrøjen (<http://universitetsavisen.ku.dk/dokument9/nyhedsarkiv/2008/dokument41/>)

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet har ansat ti kvindelige professorer på halvandet år. Resten af Københavns Universitet har i samme periode kun ansat fire. Hvad kan de på SUND?

VIDENSKABET - Kvinder i forskning (<http://universitetsavisen.ku.dk/debatliste/2007/071018a/>)

I artiklen fortælles om et af IARU-projekterne, »Understanding Women in Universities around the Globe«, der har benchmarking som formål. Sammen har de ti universiteter sat som mål at blive bedre til at få flere kvinder ind i forskningen. Hvad kan vi lære af vores IARU-partnere, og hvad kan KU byde på?

Feminism And Romance Go Hand In Hand

(<http://www.sciencedaily.com/releases/2007/10/071015102856.htm>)

ScienceDaily (Oct. 16, 2007) — Contrary to popular opinion, feminism and romance are not incompatible and feminism may actually improve the quality of heterosexual relationships, according to Laurie Rudman and Julie Phelan, from Rutgers University in the US. Their study* also shows that unflattering feminist stereotypes, that tend to stigmatize feminists as unattractive and sexually unappealing, are unsupported.

Kronik: Kvindelige ledertalenter skal sættes i spil (<http://jp.dk/meninger/kronik/article1130580.ece>)

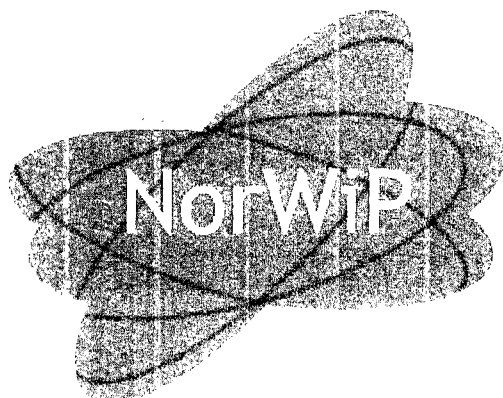
Kvoter som en overgangsordning er nødvendige, hvis der skal flere kvinder på topposterne i dansk erhvervsliv - i værste fald går der ellers 50 år, før der sker noget, skriver dagens kronikør.

Why Can't a Woman Be More Like a Man? (<http://american.com/archive/2008/march-april-magazine-contents/why-can2019t-a-woman-be-more-like-a-man/?searchterm=woman%20be%20more%20like%20a%20man>)

Women earn most of America's advanced degrees but lag in the physical sciences. Beware of plans to fix the "problem".

Kvinder fravælger forskerkarrieren (<http://www.business.dk/article/20080219/karriere/702190005/>)

Kun hver tiende af professorerne på Københavns Universitet er en kvinde. »Da Danmark ikke ligefrem er en IQ-magnet, må alle gode kræfter mobiliseres,« siger prorektor ved Københavns Universitet, Lykke Friis.



NorWiP
Nordic Network of
Women in Physics

GenNa
Detecting, Anomaly,
Dynamics, Applied

GENNA
PROGRAMME OF EXCELLENCE • GENNA • CENTRE FOR GENDER RESEARCH

FOURTH WORKSHOP OF NORWIP, IN CONJUNCTION WITH GENNADA Crossing perspectives on Gender and Physics

Uppsala, Sweden, 11-13 June 2008

Sponsors:

Nordforsk
GenNa Programme of Excellence
Uppsala universitet

Scientific Committee:

Prof. Anne Borg
Ass. Prof. Karin N. Dyvelkov
Ass. Prof. Cathrine Fox Maule
Prof. Katri Huitu
Prof. Cecilia Jarlskog
Prof. Kerstin Jon-And
Prof. Ritva Kinnunen
Prof. Anna Lipniacka
Ass. Prof. Dorte Nørgaard Madsen
Prof. Stacey L. Sørensen
Prof. Barbro Åsman

Local Organizing Committee:

NorWiP
Camille Bélanger-Champagne
Carla Puglia
Elisabeth Rachlew
Karin Schönning
Ulla Tengblad

GenDADA

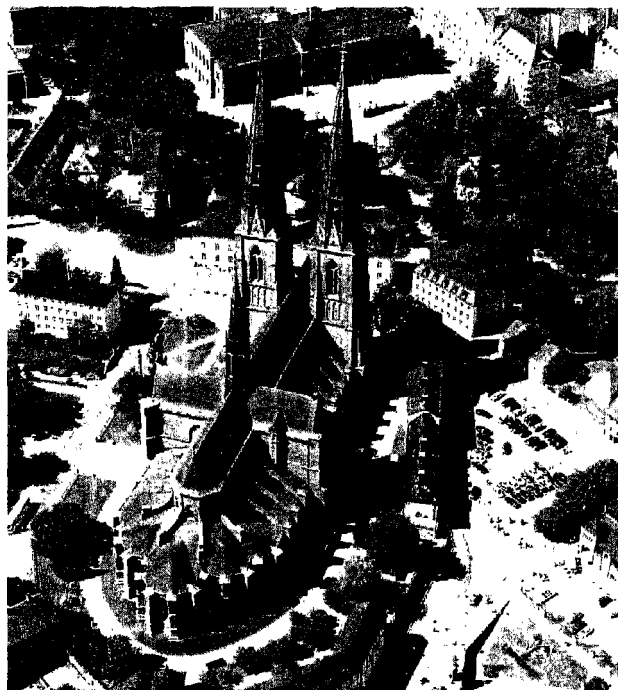
Anna Danielsson
Helene Götschel
Elvira Scheich
Staffan Wennerholm

Chair

Pia Thörngren Engblom

Conference secretary

Ester Lindsmyr



Programme:

First day – plenary talks on physics and group sessions
Second and third days – physics and gender issues

NorWiP

The objectives of the Nordic Network of Women in Physics are to significantly strengthen the recruitment, education and career possibilities of Nordic female students and young researchers. <http://www.norwip.org>

GenNa

– dialogue between physics and gender researchers

Detecting Gender in Physics – Anomaly of Women in Physics – Dynamics in Learning and Teaching – Applying Physics Methods on Gender Questions.



Gullt Rossander, the first female PhD in physics in Sweden, took her degree in Uppsala 1901.



UPPSALA
UNIVERSITET

Information: www.genna.gender.uu.se/norwip2008

Registration and abstract submission: deadline June 15, 2008. Participation free of charge.

»Der har i årevis været 'en mandlig bonus' i universitetsstrukturen, så hvad med at gøre for kvinderne hvad man allerede har gjort for mændene?»

Kommentar

Side 7

Mænd skal ikke i nær så høj grad som kvinder konkurrere om stillingerne, viser Bertel Ståhles nye undersøgelse om forskerrekruttering



Det mandlige netværk

KUMMEKAMMERAT – Der bør sættes fokus på den proces der går forud for stillingsopslag, mener Bente Rosenbeck

LIGESTILLING II

AF BENTE ROSENBECK

Seniorforsker Bertel Ståhle har udgivet sin fjerde rapport om besættelse af videnskabelige stillinger. Det var debatten om kvinders andel af forskerstaben i midten af 1990'erne som var anledning til at UNI-C på ministeriets vegne har undersøgt alle akademiske stillinger ved de danske universiteter siden 1996.

Konklusionen er den samme, at stigningstakten i andelen af kvinder i det videnskabelige personale er langsom – og for KU's vedkommende ufattelig langsom. Her ligger stigningen i kvindeandelen i den seneste periode 2004-2006 i bund med omkring et procentpoint mens SDU, RUC og DPU er steget omkring ti procentpoint.

Den vigtigste statistiske forklaring på kønsfordelingen i rekrutteringen er ifølge Ståhle at 43 procent af alle professor, lektor- og adjunktansættelser der blev foretaget i 2004-2006, blev gennemført uden kvindelige ansøgere og godt en tiendedel uden mandlige ansøgere. Det betyder at mere end fem ud af ti stillinger blev fordelt mellem kønnene alene som følge af ansøgningsmønsteret.

Den egentlige 'kønskonkurrence' gjaldt således kun 31 procent af stillingerne. Kun ved disse stillingsbesættelser var der ved beslutningen om ansættelse mulighed for at vælge mellem en kvindelig og en mandlig ansøger. I denne kategori hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn, er der samlet sket et fald på næsten to procentpoint i kvindeandelen blandt de nyansatte.

Mænd skal konkurrere mindre

Konklusionen på Ståhles rapport har gennem årene været at kvinder ikke søger stillingerne. Denne forklaring har også Videnskabsministeriet benyttet når man i internationalt regi (FN) er blevet kritiseret for at diskriminere kvindelige akademiske kandidater. Dermed bliver kvinderne gjort til problemet. Og løsningen skulle være at de søgte flere stillinger.

I stedet for at blive ved med at fokusere på kvinder kunne det være en ide at finde ud af hvorfor det i højere grad lykkes for mænd at kravle op ad karrierestigen. Her er den vigtigste statistiske forklaring at mænd ikke i nær så høj grad som kvinder skal konkurrere om stillingerne. De er oftere end kvinder ude for at der kun er én ansøger til den stilling de

søger, de bliver i højere grad kaldet end kvinder (her er ingen konkurrence), og de får oftere end kvinder professorater med særlig opgave (hvor ansøgningsskaren er begrænset).

At der er mange stillinger som kun har én ansøger, og at intern rekruttering er almindelig, er blevet dokumenteret i samtlige Ståhles rapporter, men her er der sket noget. Intern rekruttering er en stigende tendens, mens andelen af ansøgninger med kun én ansøgning har været faldende, men der er en interessant kønsforskel. Andelen af professorater med kun én ansøger er for kvindernes vedkommende faldet med 13 procentpoint, men er for mændenes vedkommende steget med fem procentpoint. For de andre stillingskategorier er der en tilsvarende kønsforskel, men den er ikke så stor. Kvinderne skal således konkurrere mere end mænd for at få en stilling.

At mænd må konkurrere mindre om stillingerne bekræftes yderligere af at systemet med kaldelse favoriserer mænd. Efterhånden er det hver tiende stilling som besættes uden opslag. Mandeandelen af samtlige stillingsbesættelser uden opslag er højere end andelen af stillinger besat med opslag. Omvendt er kvin-

deandelen lavere når stillingerne ikke er slået op.

Og der er endnu flere faktorer som understøtter at mænd har lettere ved at komme op igennem systemet. Mandeandelen blandt de nyansatte professorer med særlige opgaver i 2004-2006 er to procentpoint højere end blandt øvrige nyansatte professorer. De særlige opgaver springer jo ikke ud af den blå luft, men er ofte knyttet til en person der allerede har påtaget sig særlige opgaver. Selv om andre kan søge, er et professorat med særlige opgaver baseret på et snævert opslag, så konkurrencen er begrænset.

Fra mandlig til kvindelig bonus

Mænd bliver således forfordelt, og det kunne være interessant at finde ud af hvad det er for nogle strukturer og en praksis der støtter de mandlige akademikere. Der er nu blevet fremlagt en plan på KU som skal fremme flere kvinder i forskningen, men Ståhles statistik over forskerstaben peger på at universitetet også skal holde op med at favorisere mænd. Det er således ikke udelukkende kvinderne som er problemet, men universitetsstrukturen.

Ingen vil tilsyneladende se i øjnene hvad der er foregået i

årevis, ja i årtier, nemlig at det i Danmark er netværk der ansætter forskere.

Ståhles rapporter holder sig til at finde de statistiske årsager og har altid været tavse om årsagerne til den skæve kønsfordeling i forskerstaben på danske universiteter. Men Ståhle gik lidt længere i Magisterbladet nr. 1. 2008:

»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,« udtalte han.

Konkurrencen er således begrænset i det danske universitetssystem, og det bliver stadig mere klart hvor vigtige netværk er i ansættelsesproceduren. Derfor er det relevant at der bliver sat fokus på den proces der går forud for stillingsopslag, hvilket også blev påpeget i den ministerielle tænketanks rapport: *Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning* fra 2005.

Der har i årevis været 'en mandlig bonus' i universitetsstrukturen, så hvad med at gøre for kvinderne hvad man allerede har gjort for mændene. Benyt kaldelse til at rekruttere flere kvinder, et forslag som prorektor på Lunds Universitet har forsøgt at fremme i Sveri-

ge. Opret flere professorater med særlige opgaver inden for områder hvor der befinder sig mange kvinder. Og reducer antallet af rent mandlige bedømmelsesudvalg (der er nemlig sket en stigning af udvalg uden kvinder på KU). Der bør desuden ske en ændring af ansættelsesprocedurer og strukturer så der ikke fortsat sker en særbehandling af mænd.

Bertel Ståhle: Fornyelse i forskerstaben. Forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2004-2006. Uni-C 2007. online www.uni-c.dk

Bente Rosenbeck er kønsforsker og lektor ved Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab.

Hellere face to face end Facebook

Af Kristoffer Zøllner og Tonie Yde Mørch, m-s@berlingske.dk
Sidst opdateret lørdag den 8. marts 2008, 18:46

Kvindernes vigtigste våben i kampen om magt og indflydelse er netværk. Men internettets virtuelle netværk er ikke nok, mener Albrightgruppen, som har den tidligere amerikanske udenrigsminister Madeleine Albright som mentor.

Egentlig ville Albrightgruppen helst have haft deres nestor på besøg på kvindernes kampdag, der faldt i går. Det havde fået alting til at gå op i en højere helhed. Men det kunne ikke lade sig gøre. Mrs. Albright havde ikke tid.

Det havde hun til gengæld i torsdags, hvor hun lille, sortklædt og med knivskarpe grønne briller mødte op til en frokost på Axelborg for at støtte op om sine danske søstre i et netværk, der ikke bare hylder hendes idéer, men som også er opkaldt efter hende. Lokalet i Landbrugsrådets bygning summede af forventning blandt de 39 kvinder fra netværket, der havde trodset regn, arbejdstider og lederjobs for at tilbringe godt en time i selskab med deres altoverskyggende inspirationskilde, der lagde ud med de samme ord, som hun havde ladet falde, da hun i 2004 var i København og opfordrede danske kvinder til at danne netværk:

»Der er et særligt sted i helvede for kvinder, der ikke hjælper hinanden.«

Og måden at hjælpes på er, i følge Madeleine Albright, ikke kun gennem virtuelle netværk, som dem Facebook, LinkedIn og Kommunikationsforum tilbyder, men også gennem dem af kød og blod, hvor folk mødes og ser hinanden i øjnene.

»Facebook er fedt, men face to face er bedre,« som Signe Wenneberg udtrykker det. Kommunikationsrådgiveren, foredragsholderen, havebrevkasseredaktøren med mere, der efter mødet med Madeleine Albright i 2004 blev så inspireret, at hun to år senere tog initiativ til at danne Albrightgruppen. Siden er netværket vokset til at omfatte 50 kvinder, som mødes cirka ti gange om året for at udveksle erfaringer og hjælpe hinanden. Da gruppen hørte, at den tidligere amerikanske udenrigsminister kom til København for at spise middag med Niels Helveg Petersen, satte de alle sejl til og fik en frokostaftale i stand.

Grunden til, at netop Madeleine Albright er det kvindelige danske netværks »moder« ligger lige for. Ikke kun på grund af udtalelser som: »De tre største forhindringer for kvinder i politik? Det er mænd, mænd og mænd«, men også fordi hun gennem sin egen karriere har opbygget og benyttet sig af netværk. Da hun i sin tid kom til FN's hovedkvarter i New York, skabte hun som det første et netværk for kvindelige ambassadører, der ikke blev særligt stort af den ene grund, at der var meget få kvinder blandt ambassadørerne. Siden har hun overalt skabt netværk omkring sig og forstået at bruge dem effektivt for at nå til tops, og hun har forlængst skabt sig et image som et globalt feministisk ikon.

Hun er født i det daværende Tjekkoslovakiet og var i sine første mange år i USA hjemmegående husmor. Selv har hun sagt, at hendes politiske karriere først for alvor kom i gang, da hun blev skilt fra sin mand, og arbejdet for at blive USA's første kvindelige udenrigsminister. Det var Albrights kontakt til Hillary Clinton, som fik den daværende præsident til at overveje Albright som udenrigsminister. Ifølge Albright lå Hillary i dobbeltsengen og sparkede Bill, indtil han sagde ja. Og så er hun lynende intelligent og taler otte sprog.

»Hun siger selv, at hvis ikke hendes mand havde forladt hende til fordel for en yngre model, så var hun ikke blevet USAs udenrigsminister, og det er jo ret tankevækkende,« siger Signe Wenneberg, der er formand for Albrightgruppen, hvis medlemsskare tæller alt lige fra erhvervsfolk som Christina Hvid fra Danske Slagterier og Lykke Friis fra Københavns Universitet til kunstneren Dorte Jelstrup, balletdanserinden Rose Gad og Michelle Hvid, som er direktør for Runningdinner. Derudover er der tv-værten Andrea Rudolph, præsten Anna Mejhlunde og filminstruktøren Katrine Windfeld, som bl.a. instruerede miniserien »Kronprinsessen« og afsnit af tv-serien »Sommer«.

»Jo mere forskelligartet et netværk er, jo mere giver det,« er mantraet.



Foto: Benita Marcussen

Albrightgruppen

Links:
Albrightgruppen.dk
High-performance-institute.dk
Signewenneberg.dk
Vizeum.dk

Stiftet i 2006 og inspireret af tidligere amerikanske udenrigsminister Madeleine Albright, tankes om netværk for kvinder

Albrightgruppens formål er: / arbejde for at få en kvindelig statsminister og lige repræsentation i magtforsamlinger, at pege på kvinder, bruge hinandens erfaringer og låne hinandens netværk, udvikle og sparre med andre professionelle og at dele viden om løsninger, krisehåndtering og erfaringer med andre kvinder

Cirka 50 medlemmer, som alle er kvinder, fra mange forskellige brancher.

Fungerer som en enhed og Performance Institute, som er et netværk for både mænd og kvinder fra kultur, sport, videnskab og erhvervsliv.

Medlemskabet er gratis. Man optages, hvis en eller flere af eksisterende medlemmer anser det for en.

Gruppen mødes cirka 10 gange om året fra klokken 19.30 til 22.00. Skiftes til at arrangere møder finder sted på medlemmernes arbejdspladser, og man står inviteret en intern eller ekstern oplægsholder, som taler i en time. Derefter debat og gruppediskussioner.

Albrightgruppen har sin egen Facebook-gruppe, hvor foreløbigt alle medlemmerne deltager. Derudover kommunikerer man også via e-mail-nettet.

»Man skal danne netværk med nogen, der gider at give noget igen og som er generøse mennesker. Jo mere man giver, jo mere får man igen. Hvis man kaster mere i puljen, kommer der mere tilbage til dig selv,« forklarer Signe Wenneberg.

I gruppen er der også plads til den uformelle smalltalk. Hvem der kender et godt sted at holde 40-års fødselsdag og andre småting. Men når man mødes formelt, er det fra 19.30 til 22. Man mødes på skift på medlemmernes arbejdspladser og får noget at spise og drikke. Som regel er der en taler eller foredragsholder. Et arrangement var med Helle Thorning-Schmidt, som talte om at være kvinde i valgkamp. Det foregik hos præsten Anna Mejlhede. Hvis der ikke er sociale regler, spilder man tiden. Faste regler i et netværk får det hele til at glide meget nemmere. Man kommer med et klart formål og kan derfor tillade sig at gå klokken 22. Netværket har indtil videre resulteret i flere nye jobs og opgaver til medlemmerne, og da Signe Wenneberg på et tidspunkt skulle anlægge en have for Grevinde Danner Stiftelsen, var det gennem en kontakt i netværket, at hun fik adgang til en fond, som donerede en halv million kroner.

Signe Wenneberg afviser, uden at blinke, folk, som vil være hendes ven på Facebook, hvis hun ikke har nogen relation til dem. Hun leder ikke efter gamle skolekammerater, men hvis nogen i hendes netværk er i netværk med andre, som hun kender, tilføjer hun dem i sit eget netværk. Hun har heller ingen billeder af sine børn. Der er kun et af hendes hus, fordi det er til salg, og så et af hunden, fordi det er sjovt. Hun har heller ikke svaret på, om hun er gift eller single, og hun har slået e-mail-funktionen fra, så hun ikke får beskeder i tide og utide. Til gengæld er hun hurtig på tasterne i Ansigtsbogen, og hun foretrækker det frem for e-mail, som hun finder gammeldags. Man kan ikke lægge beskeder på hendes telefonsvarer. I stedet sms'er, chatter og Skype'r hun. Men selv om Wenneberg må siges at tilhøre kommunikations-eliten, er det personlige møde stadigvæk det vigtigste.

»Jeg er helt vild med de sociale medier og netværk, og har brugt dem enormt meget, fordi jeg arbejder netværksbaseret. Man kan få et klart billede af folk ved at se på deres profil og de kredse, de bevæger sig i, og hvilke interesser de har. Men mødet mellem mennesker må man aldrig glemme. Jeg er retoriker, og det er ordene mellem mennesker, der er vigtigst. Det er en retorisk situation at være på nettet, men det er intet i forhold til at møde folk,« siger hun.

Når tiden for moderne kvinder er knap, er det smart at kunne se 36 piger til frokost – på én gang. Men behøver det i ligestillingen navn kun at være kvinder?

»Kun fem procent eller mindre af virksomhedsledere er kvinder, på universiteterne er der langt flere mænd i professorater, og der er stadig kæmpe lønforskelle, som man ikke kan forklare. Der er bestyrelser i Danmark helt uden kvinder, og de magtfulde kapitalfonde har ingen repræsentation af kvinder. Jeg modtager tit invitationer til arrangementer, hvor der kun er mandlige talere. Og jeg kommenterer det altid,« siger Wenneberg, der mener, at Albrightgruppen netop kan være en modvægt ved at synliggøre, at der er masser af kvinder, som kan og vil deltage professionelt.

»Vi er overhovedet ikke imod mænd. Men de har deres netværk som VL-grupper, Rotary, loger og den slags. Det er helt fint. Men vi må lære af, at de er skide gode til det og så blive gode til det selv,« siger hun, og nævner de typiske fælder, kvinder er tilbøjelige til at falde i.

»Det skulle ikke gå hen og blive sådan noget med børn i nattøj og »Mor, hvor er min tandbørste?« Det skulle være professionelt. Når jeg holder foredrag om netværk, så hører jeg, at kvinder helt klart har en tendens til at invitere alle deres veninder, og det er der ikke nogen idé i. Man skal finde nogen, som ved noget, man ikke selv ved noget om, så man kan lære noget nyt og som kan introducere en til andre mennesker og netværk, man ikke vidste fandtes. Kun sådan bliver man klogere,« siger Signe Wenneberg.

Om Madeleine Albright blev klogere den torsdag på Axelborg, må stå hen i det uvisse. Men smigret var hun helt tydeligt, og der lød et rungende ja tak, da Signe Wenneberg inviterede hende ind i netværket med ordene: »Join us, join us«.

Luk vindue

Kvindelige helte søges

Vi gør ikke nok ud af at fortælle de gode historier om kvindelige ledere, og det går ud over virksomhederne

Stine Bosse er koncernchef for Nordens næststørste forsikringskoncern, TrygVesta.

Birthe Madsen er øverste boss i Star Tour og var sidste år blandt de fem nominerede til titlen som årets leder i dansk erhvervsliv.

I bryggeriet Royal Unibrew hedder den internationale direktør Connie Astrup-Larsen.

Og hos medievirksomheden TV2 rykkede Merete Eldrup i efteråret ind som administrerende direktør.

Selv om jakkesættene fortsat er i klart overtal, kan kvinder altså godt finde vej til direktiongangene. Men deres bedrifter kaster ikke samme glans af sig som hos de nålestribede kolleger, og resultatet er, at vi ikke har nogen fortællinger om kvinder, der klarer sig godt, mens det til gengæld bugner med beretninger om mandlige helte i virksomhederne.

I sidste ende bremser den forskel andre kvinder i søge ind på de bonede gulve, fordi de mangler rollemodeller.

Det er lektor Birgitte Norlyk og adjunkt Marianne Wolff Lundholt fra Syddansk Universitet, som står bag en stor undersøgelse af, hvilke former for storytelling der findes i erhvervslivet:

FAKTA

Storytelling

Storytelling bruges i virksomheders strategiske kommunikation. Internt kan det anvendes som vejviser til at kommunikere visioner, værdier, strategier og målsætning. Eksternt anvendes det også som markedsføring – eksempelvis DSB-Harry, Sonofons Polle fra Snave samt Toyota-reklamerne.

– Oprindeligt ville vi se, hvilke typer heltinde-historier der findes. Men vi opdagede, at der slet ikke eksisterer nogen, og det undrer os, for storytelling er et vigtigt strategisk værktøj for ledelsen, fortæller Birgitte Norlyk.

Til gengæld findes der mange fortællinger om handlekraftige mænd, der som ledere har spillet en afgørende rolle for deres virksomhed – eksempelvis Mærsk Mc-Kinney Møller, Lars Larsen, Asger Aamund, Mads Clausen, Mads Øvlisen og Lars Kolind.

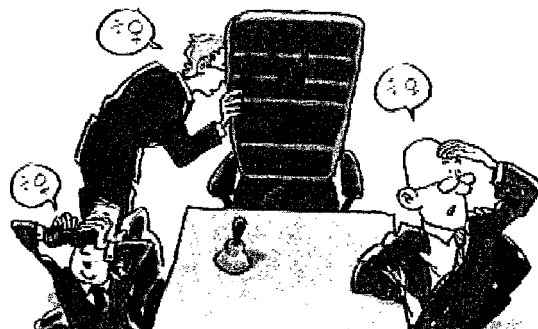
– Der er intet i vejen med de historier. Problemet er, at de kønsmæssigt står alene. Selv om vi faktisk har råstoffet til at skabe fortællinger om dygtige kvin-

delige ledere, sker det ikke. De forbliver usynlige som heltinder, og i stedet fastholder vi den stereotype opfattelse af, at det kun er mandlige chefer, som kommer med gode idéer og overvinder modstanderne. Det betyder blandt andet, at den direktør, der i praksis ønsker at motivere nogle af sine kvindelige ansatte til at søge lederposter, ikke kan hente megen inspiration fra storytelling. Så i sidste ende er det et problem for de chefer, som gerne vil have flere kvindelige ledere ind i deres virksomheder, påpeger de to forskere.

Medierne forstærker effekten

Ifølge Birgitte Norlyk og Marianne Wolff Lundholt er medierne typisk med til at skævvride billedet.

– Når kvindelige chefer portrætteres, fremstilles de som nogle, der har skullet vælge mellem karrieren og familien. De bliver ofte konfronteret med konkrete spørgsmål om børnenes afsavn, mens den mandlige leder slet ikke afkræves samme ansvar. Her lyder spørgsmålet typisk, om han har baglandet i orden, og det er jo mere neutralt og ukonkret, påpeger Birgitte Norlyk. >



<

Hun og hendes kollega er blandt andet faldet over et interview i DR's tv-program Magasinet Penge. I forbindelse med sin afgang som direktør for Nationalbanken blev Bodil Nyboe Andersen interviewet af journalisten Charlotte Lindholm:

"Hvordan er det lykkedes dig at forene det at have en topkarriere med det at være alenemor?", "Hvad har du i praksis gjort for løse de opgaver, du også havde på hjemmefronten?" og "Har du været nødt til at vælge noget fra for at kunne forene (...) det krævende job med dit (...) familieliv, det at du var alene med dine to drenge?"

– Det er sjældent, at sådanne spørgsmål stilles til en mandlig leder. Og da Magasinet Penge eksempelvis et år senere fulgte iværksætteren Janus Friis, rejste Charlotte Lindholm ikke et eneste kønsrelateret spørgsmål, siger Marianne Wolff Lundholt.

Hun tilføjer, at de fleste film- og tv-serier, som henvender sig til kvinder, også fremstiller dem i en passiv eller klovneagtig rolle. Nynne samt britiske Bridget Jones er oplagte at fremhæve. Intelligent kvinder, som alligevel føler sig mislykkede både på jobbet og privat. De er antihelte, som håber, at en mand kommer og redder dem. Desperate Housewives er endnu et eksempel.

– Filmene er sjove og vellykkede. Mange kvinder kan sikkert også nikke genkendende til nogle af problemstillingerne, men det afgørende er, at disse fortællinger ikke opvejes af modhistorier, siger Marianne Wolff Lundholt og tilføjer:

FAKTA

Personerne bag undersøgelsen

Birgitte Norlyk forsker i organisationskommunikation og interkulturel kommunikation.



Marianne Wolff Lundholt forsker i storytelling ud fra forskellige videnskabelige vinkler.



Læs eventuelt mere om netværket for corporate storytelling på www.sdu.dk/narratologi/storytelling

– I storytelling kan fortællingerne både være problemet og løsningen. Nu er de et problem, fordi de nærmest er destruktive. Men uanset deres indhold er de med til at forme en kultur, og derfor er de er så vigtige.

Både hun og Birgitte Norlyk understreger, at de ikke er ude i et kønspolitisk ærinde.

– Moralen er ikke, at det er synd for kvinderne, eller at de skal opfattes som ofre, men derimod at virksomhederne går glip af en masse potentielle ledere, siger de to forskere.

Maskuline jobannoncer

Birgitte Norlyk har desuden set på sprogbruget i virksomhedernes jobannoncer, og også her er der en tydelig kønsopdeling.

– Mange har et næsten militaristisk sprogbrug med udtryk som at 'befinde sig i frontlinjen', 'have target customers', 'udøve strategi' og 'være ambitiøs og resultatorienteret'. De værdisæt er kvinder ikke opdraget til at se sig selv i, påpeger hun.

Ifølge hende er der dog en opblødning på vej nogle steder.

Eksempelvis ønsker it-branchen nu at ansætte kvinder og har i den forbindelse erkendt, at den skal af med sit image om, at de ansatte er nørder, der hver morgen møder ind med en to liters cola under armen.

– Nordea arbejder også meget bevidst med kvindelig rekruttering, og det samme gør politiet. For sidstnævnte er det en stor opgave, fordi der ikke er mange rollemodeller. Derfor valgte man sidste år en anden strategi, da man søgte elever. Politiet lavede en plakat med en kvindelig politimand, som står på gaden, og teksten lyder "indlevelse, omsorg, tjenestepistol". På den måde forsøgte man bevidst at give jobbet nogle nye værdier, siger Birgitte Norlyk. Begge forskerne erkender, at det også er vanskeligt for virksomhederne at skabe storytelling om kvindelige helte, når der ikke allerede ligger nogle beretninger på hylderne.

– Men så må de nuværende chefer, ledelseskonsulenter og ikke mindst kvinderne selv være med til at sætte dem i gang. De skal være opmærksomme på kvindelige præstationer, og historierne får først rigtig værdi, når de også fortælles fra mand til mand, siger Birgitte Norlyk og Marianne Wolff Lundholt.

Af Kent Kristensen, kk@sdu.dk



Vi er nødt til at bruge kvoter, hvis ikke Norge skal blive sejlet agterud



Ingen kvinder har lyst til at være den enlige svale i et mandsdomineret miljø.



Hver gang et institut ansætter en kvindelig akademisk medarbejder, skal instituttet have tilført ekstra midler – for eksempel 250.000 kr.

Side 13

Kun kvinder kan sikre Norge i den globale konkurrence

Hvis Norge skal klare sig internationalt, må kvinderne lukkes ind i de mandsdominerede akademiske miljøer, siger den tidligere konservative minister Victor D. Norman. Og han har en plan: Kvinderne skal lokkes til fadet med højere løn og institutter, der ansætter kvinder, skal belønnes med ekstra penge.



Ned med de mandsdominerede bastioner og op med lønnen til de kvinder, som vælger at sætse på en videnskabelig akademisk karriere – hvor meget handler dette egentlig om ligestillingskamp?

»Det handler ikke om at gøre kvinderne nogen tjeneste i det hele taget, de klarer sig helt udmærket. Dette er ikke en isoleret kamp for, at kvinderne skal få lige så gode vilkår som mænd – det er også et ønske om at få fat i de bedste folk. Hvis vi ønsker førsteklases uddannelsesinstitutioner, så må vi rekruttere fra de bedste, vi har, for eksempel fra kvinderne«.

Hvad er helt konkret problemet på de højere uddannelsesinstitutioner i Norge?

»Norge har stået stille de sidste tyve år, når det gælder faglig udvikling og eksperitise. Inter er forandret siden 1980. Vi har den samme ubalance i fordeling af kønne, som vi havde i 1980, og dette er en rusel mod den kritiske masse, som er nødvendig, hvis universiteter og højere Handelsskoler skal begå sig internationalt. Der er mange forklaringer på, at det står så dårligt til med den faglige kvalitet – en af dem er muligvis, at ingen kvinder har lyst til at være den enlige svale i et mandsdomineret miljø. En anden årsag – som er nok så væsentlig – det er den gode gamle, at mænd opmuntrer og ansætter mænd«.

Der er sikkert mange af dine ligesindede fra partiet Høyre, som er uenige med dig i den påstand. Er samfundet ikke efterhånden indrettet, så det er frit for alle, uanset køn, at gøre akademisk karriere?

»Nej, nej, absolut ikke – mænd vælger mænd. Og så længe det stadig er mænd, som bliver ansat som institutledere på universiteter og andre højere uddannelsesinstitutioner, ja, så vil den statistiske skævhed eller ubalance mellem kønnene blive bevaret – skævheden fortsætter og forstærkes«.

Næsten halvdelen af alle studerende på de højere uddannelsesinstitutioner i Norge er kvinder, men kun 17 procent af landets pro-



stemt, at øremærkning i udgangspunktet ikke er lovligt, men jeg håber, at Kundskabsdepartementet giver grønt lys, når de har overvejet sagen en gang til. Hvis forslaget bliver kendt endegyldigt ulovligt, så kan vi overveje at lade være med at slå ledige stillinger op – sådan gør man jo overalt i samfundet, hvis man mener, at man har brug for helt bestemte kvaliteter.

dette spørgsmål er der ingen, der stiller, hver gang en mand får højere løn end en kvinde for det samme arbejde.

Din tidligere ministerkollega den konservative Ansgar Gabrielsen foreslog for seks år siden, at 40 procent af bestyrelsesposterne i de almene aktieselskaber skulle besættes af kvinder. Han fik selvfølgelig på valden, og

FRISKE JENTEN. På trods af at over halvdelen af de studerende på Norges højere læreanstalter er af hunkøn, er kun 17 procent af landets

»Ja, absolut! Og der er direkte paralleller mellem erhvervslivets forhold og de mandsdominerede videnskabelige miljøer: De løber tør for dygtige, kvalificerede medarbejdere, hvis de udelukker halvdelen af den videnskabelige masse, vi har i Norge. Traditionelt har jeg ellers altid været modstander af kvotesystemer – men jeg tror, at vi er nødt til at bruge kvoter, hvis ikke

gamle, at mænd opmuntres og ansætter mænd».

Der er sikkert mange af dine ligesindede fra partiet Høyre, som er uenige med dig i den påstand. Er samfundet ikke efterhånden indrettet, så det er frit for alle, uanset køn, at gøre akademisk karriere?

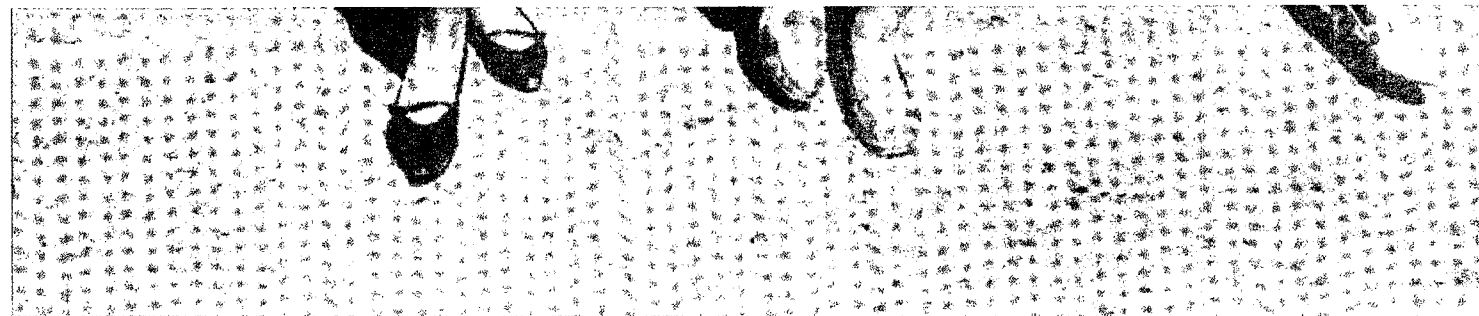
»Nej, nej, absolut ikke - mænd vælger mænd. Og så længe det stadig er mænd, som bliver ansat som institutledere på universiteter og andre højere uddannelsesinstitutioner, ja, så vil den statistiske skævhed eller ubalance mellem kønnene blive bevaret - skævheden fortsætter og forstærkes».

Næsten halvdelen af alle studerende på de højere uddannelsesinstitutioner i Norge er kvinder, men kun 17 procent af landets professorater er besat med kvinder - hvad er gået galt?

»Ja, og på Norges Handelshøjskole i Bergen, hvor jeg er professor, udgør de kvindelige professorer kun 7 procent. Vores Goldning er selvfølgelig, at kvinderne er lige så dygtige som mænd - men hvis vi, i vores egen stab, kun klarer at rekruttere 7 procent kvinder, så må det jo betyde, at vi må grave endnu dybere i massen af mænd for at få de forskere og akademiske medarbejdere, vi skal bruge - og jo dybere vi graver, jo større er sandsynligheden for, at dem, vi finder, ikke er gode nok på langt sigt. Derfor: Hvis et lille land som Norge skal klare sig i konkurrencen med resten af verden, så må vi have fat i mange flere end de 7 procent kvinder, vi har i dag».

Du har ledet et udvalg på Norges Handels-højskole, som er kommet med forslag til, hvordan man får flere kvinder til at gøre akademisk karriere. Nogle af forslagene er allerede vedtaget og handler om at lokke kvinderne med højere løn samt at præmierke stillinger til kvinder. Begge forslag er i strid med lovgivningen, fordi de lægger op til forskelsbehandling af kønnene - er du fortsat overbevist om, at sådanne tiltag er nødvendige?

»Ja. EFTA-domstolen har ganske vist be-



stemt, at oremærkning i udgangspunktet ikke er lovligt, men jeg håber, at Kundskabsdepartementet giver grønt lys, når de har overvejet sagen en gang til. Hvis forslaget bliver kendt endegyldigt ulovligt, så kan vi overveje at lade være med at slå ledige stillinger op - sådan gør man jo overalt i samfundet, hvis man mener, at man har brug for helt bestemte nøglepersoner».

Du vil altså opfordre til, at uddannelsesinstitutionerne omgår loven?

»Nej da - men som jeg siger: Vi har virkelig brug for de klogeste medarbejdere, og hvis de findes blandt kvinderne, så må vi gå specifikt efter dem. Akkurat som i det private erhvervsliv - her har man altid gået målrettet efter folk med speciel ekspertise, for eksempel har man hentet folk fra udlandet».

Så er der det med lønnen - du og dit udvalg foreslår, at kvinder skal lokkes med højere løn - gerne højere løn end den, mændene får. Det er heller ikke i overensstemmelse med loven om ligestilling - hvor realistisk er det så?

»Ja, vi foreslår højere løn til kvinderne, men ikke nok med det: Vi foreslår også at give lagmiljøerne, institutionerne en belønning, hvis de ansætter kvinder. Vi har foreslået, at for hver gang et institut ansætter en kvindelig akademisk medarbejder, skal instituttet få tilført ekstra midler - for eksempel 250.000 kroner. Og så er det altså, at myndighederne har sat spørgsmålstegn ved, om det er lovligt at betale højere løn til kvinderne end til mændene, men det paradoksale er jo, at

dette spørgsmål er der ingen, der stiller, hver gang en mand får højere løn end en kvinde for det samme arbejde».

Din tidligere ministerkollega den konservative Ansgar Gabrielsen foreslog for seks år siden, at 40 procent af bestyrelsesposterne i de almene aktieselskaber skulle besættes af kvinder. Han fik erhvervslivet på nakken, og toperhvervsfolk påstod, at der slet ikke fandtes så mange kvalificerede kvinder - er det denne lov, der har inspireret dig?

»Det var et glimrende forslag, og se, hvordan det gik. Der er jo ingen i dag, som vil vove at sætte spørgsmålstegn ved, om det kan lade sig gøre, eller om det er rimeligt at lave en lov, der bevirker, at kvinderne får del i den indflydelse, der ligger i at sidde med ved bordet. Den lov har jo virket - uden tvivl. Og ja, jeg var med til at fremme lovforslaget dengang, og jeg mener, at noget tilsvarende kan vi også overføre til de akademiske miljøer».

Hvordan kan det være, at det er to konservative mænd, som skal åbne dørene, således at kvinderne får adgang til de mandsdominerede magtbastioner i Norge?

»Mener du dermed, at fordi man er Høyre-mand, så kan man ikke tage den slags hensyn? Det kan man jo netop - partiet Høyre - i hvert fald i Norge - er jo et liberalt parti - vi bryder os ikke om forskelsbehandling af nogen art. Og vi så det som en nødvendighed, at der måtte gøres noget for at tilføre norsk erhvervsliv bedre ressourcer».

Det var altså af hensyn til erhvervslivet selv, at der blev åbnet op for kvinderne?

PROFESSOR VICTOR D. NORMAN. På trods af at over halvdelen af de studerende på Norges højere læreanstalter er af hunkøn, er kun 17 procent af landets professorstillinger besat af kvinder. Derfor er det nødvendigt med kønskvotering og højere løn til kvinderne, foreslår Victor D. Norman.

Foto: Tage Christensen

»Ja, absolut! Og der er direkte parallel mellem erhvervslivets forhold og de mandsdominerede videnskabelige miljøer: De løber tør for dygtige, kvalificerede medarbejdere, hvis de udelukker halvdelen af den vidensmasse, vi har i Norge. Traditionelt har jeg ellers altid været modstander af kvotesystemer - men jeg tror, at vi er nødt til at bruge kvoter, hvis ikke Norge skal blive sejlet agterud. Mit mål er, at inden der er gået fem år, så er halvdelen af de akademiske medarbejdere på Norges Handelshøjskole i Bergen kvinder».

debat@pol.dk

VICTOR DANIELSEN NORMAN

Professor i samfundsøkonomi

ved Norges Handels-højskole i Bergen og tidligere Høyre-politiker og arbejds- og administrationsminister i Kjell Magne Bondeviks regering fra 2001.

Victor Norman blev knyttet til flere kontroversielle sager som minister, blandt andet flytning af statsinstitutioner til distrikterne. Men det var kostbare restaurantbesøg og indkøb af et klaver til privatbrug - alt sammen på statens regning - der i 2004 gjorde en ende på hans ministerkarriere. Han har netop lanceret et nyt skatteudspil, hvor skat skal beregnes ud fra forbrug og ikke ud fra lønindkomst. Dermed bliver det vanskeligt at være nulskatteyder.



Information.dk
Printvenlig version

8. marts 2008

Kvinder kan ikke være professorer

Af: Mette-Line Thorup

Akademisk ligestilling. En kvinde, der er nået til tops på den akademiske rangstige, har ikke så mange børn som manden på kontoret ved siden af. I gennemsnit har kvinder i universiteternes topstillinger færre børn end deres mandlige kolleger, og der er flere barnløse kvinder end mænd blandt dem med de fineste grader, viser ny undersøgelse

"Jeg skal kunne det samme som Fred Astaire. Bare baglæns og på høje hæle."

Med det Ginger Rogers-citat beskrev Danmarks første kvindelige litteraturprofessor Anne-Marie Mai for nogle år siden sin vej til den akademiske topstilling.

Og så har Anne-Marie Mai endda ingen børn. Havde hun haft det, er der nemlig mindre sandsynlighed for, at hun var nået så langt, som hun er.

Det viser en ny undersøgelse, som lektor ved Handelshøjskolen i Aarhus, Mette Verner, netop er ved at lægge sidste hånd på.

Verner har sammenholdt data om universitetsansatte fra adjunkt- og op til professorniveau i Danmark fra 2000-2002 med personoplysninger fra Danmarks Statistik, og resultatet er, at veluddannede kvinder stadig i højere grad end deres veluddannede ægtefæller, har hovedansvaret derhjemme i privaten.

"Det er sværere for kvinder at køre en toptunet karriere, hvorimod de mænd, der har succes, har en kone, der - skarpt trukket op - arbejder som pædagog 25 timer om ugen. Det vil sige, at jo højere stilling manden har, jo mindre er sandsynligheden for, at kvinden kommer højt op i det akademiske hierarki. For mænd er det lige meget, hvad deres ægtefælle laver, mens kvinderne halter bagud på grund af deres familieforhold. Det bekræfter endnu en gang, at det er kvinderne, der er bagstoppere i familien," siger Mette Verner.

Hendes tal viser, at der er flere kvindelige professorer, der er fraskilt, sammenholdt med mændene.

Suk i telefonen

Og kigger man på kvindelige forskeres mulighed for at få hele pakken - en ægtefælle, børn, undgå at blive skilt og samtidig nå højt til tops - så er sandsynligheden fem gange så stor for manden som for kvinden.

"En kvinde, der er nået til tops, vil ikke have så mange børn, som sin mandlige kollega i en lignende stilling. I gennemsnit har kvinderne færre børn, og der er flere barnløse kvinder end barnløse mænd blandt forskerne," siger Mette Verner. Barriererne for kvinders adgang til de høje stillinger på universiteterne er velkendte og beskrevet i tunge rapporter, der med års mellemrum bliver afleveret på skiftende videnskabsministres bord. Denne rapport har dækket et utal af pressemøder med ministre, der flankeret af alvorlige embedsmænd konstaterede, at det stod alt for skidt til med at udnytte den kvindelige talentmasse på de højere læreanstalter, og har endog været inviteret til rundbordssamtale hos en minister om problematikken. Alligevel er det det samme hver gang. De kvindelige forskere, der har de aktuelle tal for kønsfordelingen på universiteterne sukker i telefonen og siger: "Det rykker sig bare ikke ..."

Ifølge de nyeste tal fra Dansk Center for Forskningsanalyse på Aarhus Universitet har andelen af kvindelige professorer rykket sig fra 11,8 procent i 2005 til 11,9 procent i 2006. Godt hver fjerde lektor - 26 procent - var en kvinde i 2005.

Blandt de studerende har kvinderne faktisk overtaget med et par procent. Problemet er, at der for hvert stillingsniveau falder flere og flere kvinder fra, til man til sidst når professorniveau, hvor der eksempelvis stort set ikke blev udnævnt nogen kvinder sidste år på Københavns Universitet.

Ifølge Kamma Langberg, seniorforsker ved Dansk Center for Forskningsanalyse, findes der hverken på dansk eller internationalt nogen pålidelig statistik over, hvor ofte kvindelige forskere rent faktisk kommer igennem det meriterende nåleøje i den akademiske verden: antallet af publicerede videnskabelige artikler og antallet af citationer.

"Der er lavet en mindre undersøgelse, der påviste en tendens til, at det var nemmere for kvinder at få optaget deres artikler i de videnskabelige tidsskrifter, hvis bedømmelsen har været dobbeltblindet," siger Kamma Langberg. En undersøgelse offentliggjort i Ugeskrift for læger i 2004 viste desuden, at kvindelige læger lavede signifikant færre publikationer end deres mandlige kolleger i de første år, efter at de havde erhvervet sig ph.d.-graden.

Ser man på mediernes brug af forskere og eksperter, tegner det samme mønstre sig: Kvinderne er underrepræsenterede. Af en rapport fra Magtudredningen, Eksperter i medierne, fremgår det, at 14 procent af de citerede lektorer og professorer i medierne i 2001 var kvinder. Til sammenligning udgjorde antallet af kvinder i de to stillingskategorier i 2001 19,4 procent.

"De landsdækkende dagblade var ligeledes meget forskellige i deres brug af kvindelig kilder. Mens B.T. f.eks. havde fem procent

kvindelige eksperter i spalterne, havde Jyllands-Posten 19 procent, og modsat, hvad man skulle tro, havde Politiken (hvor chefredaktøren er erklæret feminist, red.) kun ni procent kvindelig forskerkilder," siger professor Peter Munk Christiansen, Aarhus Universitet, der er medforfatter til Magtudredningens rapport.

Kvinder er tiltrækkende

Kamma Langberg påpeger desuden, at det i høj grad kan betale sig for universiteterne at have mange kvinder i de videnskabelige miljøer.

"Vi har set på, hvilke videnskabelige miljøer, der er de mest åbne og spændende; hvor man fornyer sig, og hvor der virkelig foregår noget. Det viser sig, at de miljøer har en meget høj andel af kvinder og udenlandske forskere. En udlænding vil aldrig søge et miljø, hvor folk er groet fast, hvor man bagtaler hinanden og nepotismen flourer. Det har altså betydning for et godt miljø, at man er i stand til at tiltrække kvinder," siger Kamma Langberg.

De danske universiteter får ligeledes bundkarakter i ligestilling i EU (se statistik), men skal man alligevel udpege de universiteter, der er i førertrøjen i Danmark, lyder Kamma Langbergs bud: Syddansk Universitet og Københavns Universitet. Aarhus Universitet er gammeldags og bagud, mener Kamma Langberg, mens RUC tidligere har haft en stærkt ligestillingsprofil, som hun for øjeblikket "har svært ved at få øje på". Aalborg Universitet og DTU har nogle særlige omstændigheder, da de tekniske og naturvidenskabelige fag, som også på Aalborg fylder meget, langt tiltrækker overvejende mænd.

Københavns Universitets (KU) prorektor Lykke Friis måtte på et symposium om ligestilling i sidste uge indrømme, at KU "ikke rykker sig særlig meget" på ligestilling. Universitetet har haft en målsætning om at øge antallet af kvindelige lektorer og professorer med fem procentpoint fra 2006-2008. Men der er ikke sket noget som helst. Antallet af nyansatte kvinder står bomstille.

På Syddansk Universitet (SDU) oplyser rektor Jens Oddershede, at heller ikke SDU er tilfredse med deres egen ligestillingsindsats. Universitetet har i tre år haft en målsætning om at øge andelen af kvinder med en procent om året. De to første år lykkedes det, men det tredje år levede heller ikke SDU op til sin målsætning. Andelen af kvinder på SDU er 23,1 procent. Men årsagen skal måske findes i en udvikling, der faktisk er positiv, påpeger Oddershede.

"Vi er ikke tilfredse. Vi kan mærke, at der er kommet mere fokus på kvinderne, samtidig med at der i det hele taget er blevet mere rift om de ansatte. Nogle af vores kvinder søger f.eks. andre steder hen. Men jeg skal ikke benægte at universiteterne har sovet i timen med hensyn til ligestilling," siger han.

SDU prøver nu med forskellige familievenlige tiltag, som at oprette en børnehave på universitetet og tilbyde særlige stipendier til kvinder. Mens KU på et bestyrelsesmøde netop har vedtaget en trepunktsplan, der bl.a. skal belønne fakulteter kontant, når de ansætter kvindelige professorer og udlove internationaliseringsstipendier til kvinder.

"På baggrund af den nye undersøgelse af kvinders familiebaggrund må man jo konstatere, at familien er en særlig udfordring for kvinder," siger Jens Oddershede.

Imens universiteterne kæmper videre kan man så kigge lidt på de kvinder, for hvem det er lykkedes for at få topjob på universitetet og have børn samtidig. Som f.eks. prorektor på Aarhus Universitet, professor Nina Smidt.

"Nina Smidt har jo sagt, at hendes mand altid har taget en stor del af det huslige arbejde. Og vi joker tit om, at det handler om at vælge den rigtige mand. Men det er jo også problematisk, at den ender der," siger Mette Verner.

"Selvfølgelig kan man godt sige, at kvinderne skal holde op med at være bagstoppere derhjemme. Men når barselsorlov og børnepasning er et samfundsanliggende, hvorfor skulle endnu flere familievenlige politikker så ikke være det," spørger hun.

Source URL: <http://www.information.dk/156086>



8. marts 2008

Kvinder kan ikke være regnedrenge og unge løver

Af: Janus Østergaard

Den offentlige sektor og velfærdsstaten regeres i stigende grad fra Finansministeriet. Men med ligestillingen står det skidt til. På mellemliderplan er godt 75 procent mænd

På Christiansborgs Slotsplads ligger magtens epicentrum. Her tårner Finansministeriet sig op, stedet hvor finanslovens mange milliarder hvert år står til forhandling. Bag murerne sidder de tunge regnedrenge og drejer på de makroøkonomiske håndtag, og det er i disse korridorer, de grå eminencer trækker i tråde, som forgrener sig ud i hele det offentlige forvaltningssystem. Her hersker et benhårdt hierarki, man arbejder sig op fra bunden, loyalitet er nøgleordet.

Men på vejen til toppen falder kvinderne fra - på lederniveau er der således kun godt 25 procent tilbage, særligt udtalt er tendensen i departementet. For de grå eminencer - de er for det meste mænd.

Rødt kort

Personalechef i Finansministeriet, Karen Marie Olsen, ved godt, at det særligt er i denne afdeling, at den ulige kønsfordeling er fremherskende:

"Vi har nogle gange kigget på kønsfordelingen i de ansøgninger, vi får. Der er en klar overvægt af mænd, og det afspejler kønsfordelingen på arbejdspladsen. Der er tilsyneladende flere mænd end kvinder, der ønsker at sidde med de arbejdsopgaver, man har i departementet," siger hun.

Regeringens Ligestillingsafdeling har undersøgt problemet. For her har man det erklærede formål, at undersøge ligestillingens tilstand på tværs af ministerierne og "at udvikle regeringens ligestillingspolitik". Der er fældet dom over Finansministeriet, også selv om Ligestillingsafdelingen måske ikke selv er det bedste eksempel - på ligestilling i den statslige sektor. Her arbejder 16 kvinder ud af 19 ansatte (to er pt. på barsel).

Lotte Skovgaard Jensen, lektor i Statskundskab ved KU, har arbejdet indgående med Finansministeriet som organisation. Hun har et konkret bud på, hvorfor kvinder er mangelvare på departementets gange:

"Det bunder i, at man her arbejder med, hvad man kan kalde behovstilfredsstillelse af det politiske, hvilket resulterer i uregelmæssige arbejdstider og et stort arbejdspress. Det betyder, at den traditionelle kønsarbejdsdeling i familierne slår igennem, hvilket man kan se på kønsfordelingen. Finansministeriet har historisk set været en karriereorganisation for fremadstormende unge løver," siger hun.

Vuggestuen

Lotte Skovgaard Jensen uddanner jævnligt potentielle kandidater til de tunge jobs i Finansministeriet.

Mange af dem er kvinder, og blandt disse skorter det ifølge Skovgaard Jensen ikke på talent. Der er bare ét problem:

"Hvis man skal hente sine børn i vuggestuen kl. 16, så harmonerer det ikke med at arbejde i en karriereorganisation. Det betyder bl.a., at man taber en række dygtige kvinder, som prioriterer anderledes i

en periode af deres liv og derved ryger af vognen," siger hun.

Personalechef i Finansministeriet, Karen Marie Olsen, påpeger, at man løbende er opmærksom på kønsproblematikken - blandt andet når der skal ansættes nye folk. Men der er ikke tale om, at man gør en dyd ud af nødvendigheden: "Vi vil gerne have ligestilling og flere kvinder på vores arbejdsplads, men vi har det ikke som et erklæret mål, at vi skal have lige mange mænd og kvinder ansat," siger hun og understreger, at man inden for kort tid vil evaluere på de røde advarselslamper, som Ligestillingsafdelingens undersøgelse har udstukket, og derefter overveje fremtidige initiativer på området.

Bløde værdier

Hvad betyder den skæve kønsfordeling for det daglige arbejde i Finansministeriet ledelseslokaler?

Kønsforsker Kenneth Reinicke fra Roskilde Universitetscenter har et bud på svaret: "Det kan have den konsekvens, at man bliver ved med at reproducere et allerede eksisterende kønsmønster, fordi man simpelthen ikke har nogle kvindelige rollemodeller. Det kan befæste nogle forestillinger om, at mænd er bedre ledere, og at det er derfor, de sidder på ledelsesposterne," siger han.

Denne tendens kan Lotte Skovgaard Jensen fra KU ligeledes se de negative konsekvenser ved.

"Det påvirker kulturen på arbejdspladsen, som let bliver meget præstationsorienteret. De få kvinder, der kommer til tops i systemet, er folk, der kan klare sig," siger hun.

Forestillinger

Men hvad kan de kvindelige ledere, som deres mandlige kolleger ikke evner?

Kenneth Reinicke mener, at man skal passe på med at sætte folk i bås. Men: "Vi ved, at kvinder og mænd opdrages og socialiseres forskelligt. Hvor mænd opdrages til at fokusere på de rationelle og strukturelle sider, fokuserer kvinderne mere på de bløde, sociale relationer. Måske kan der derfor være en tendens til, at de kvindelige ledere har en bedre empati og indlevelsesevne," påpeger Reinicke.

- Nu er cirka 75 procent af lederne i Finansministeriet mænd. Hvis du sad som personalechef, ville du så tilstræbe en mere ligelig kønsfordeling?

"Ja, det ville jeg. Et eller andet sted er jeg sikker på, at det ikke er manglende kvalifikationer, der gør, at kvinderne ikke sidder på ledelsesposterne. Jeg tror, at det handler om nogle kulturelt overleverede forestillinger, som ikke er rigtige, og som der kan laves om på."

- Hvordan?

"Det kunne være gennem mentor- eller kvoteordninger i en periode."

Til slut vender vi tilbage til ligestillingen i regeringens Ligestillingsafdeling. Information ville gerne have spurgt ministeren på området, Karen Jespersen, hvad hun vil gøre ved den ulige kønsfordeling inden for sit ansvarsområde. Desværre havde Jespersen ikke tid til at besvare spørgsmålet.

Fakta

Finansministeriet har cirka 990 ansatte, 48 procent er mænd, 52 procent er kvinder

70 procent i Personale-afdelingen er kvinder

Ca. 40 procent af de ansatte i departementet er kvinder

I topledelsen er der to kvinder og to mænd

På ledelsesniveauet under toppen er cirka 73 procent af cheferne mænd (afdelings- og kontorchef)

I Ligestillingsafdelingen er cirka 85 procent af de ansatte kvinder

Kilder: Finansministeriets ligestillingsrapport 2007 og www.lige.dk

Source URL: <http://www.information.dk/156083>



8. marts 2008

Kvinder kan ikke være andet end lækre, mødre eller rigtige mænd

Af: Nilo Zand

Det er ikke fra mandlige kolleger, at kvindelige politikere bliver stereotypet og fordomsfuldt beskrevet. Men i medierne er der frit slag. Her er en kvinde i politik først og fremmest kvinde - med mindre hun ligner en mand

"Dansemusen" Paula Larrain, "isdronningen" Margrethe Vestager og "snakkemaskinen" Mette Frederiksen. De har noget tilfælles med "Gucci-Helle" Thorning-Schmidt, "den talende kavalergang" Lene Espersen og "18 meter" Malou Aamund: De har alle fået en medieomtale, som har skabt kælenavne eller prædikater, der har brændt sig fast i mange menneskers bevidsthed. Ud over prædikaterne bliver der tit refereret til de kvindelige politikere ud fra udseende eller private forhold.

En gennemgang af seks landsdækkende aviser viser, at omkring hver fjerde artikel under valgkampen 2007 havde beskrivelser af den kvindelige politiker, som omhandlede kvindens ydre eller personlige forhold: Det drejede sig om alt fra makeup, påklædning og moderrollen til forholdet til enten faderen eller manden.

Peter Bro, medieforsker på Syddansk Universitet, forklarer, at det visuelle aspekt i journalistikken er blevet et vigtigt redskab:

"I takt med at medierne har udviklet sig med fjernsyn, Internet og fotografier, er også kravet til det visuelle i journalistikken steget. Tidligere fokuserede den politiske journalistik slet ikke på, hvordan politikerne så ud, de fokuserede på titler, og det, politikerne sagde. I dag er det blevet populært at bruge fortællende elementer f.eks. som hos Marianne Jelved, hvor man bruger hendes håndtaske til at skabe et billede af hende. Eller vi omtaler et tørklæde, fordi det giver et godt billede."

Det er blevet et journalistisk mål at komme 'bag om politikerne' og 'tæt på mennesket' ved hjælp af nogle billedskabende fortællinger. Det gælder om at afdække, hvad de mener 'inderst inde'.

Men nogle eksempler fra valgkampen i 2007 viser, at jagten efter politikernes sande ansigt kan få modsatte effekt. Som for eksempel i denne tekst hvor en journalist beskriver Lene Espersens valgplakat: "Kun Lene Espersen har valgt at sætte den ene hånd på hoften, måske for at understrege skikkelsen bag holdningerne." Eller som i en anden avis: "Personligt råd: Vis mere krop, fru Vestager. Du har evnen til at få de mest uchikke blonder til at fremstå klædelige og ligefrem hotte. Brug det, elsk det, omfavn det. Du vinder på det kropsnære." Eller i forbindelse med Malou Aamunds opstilling for Ny Alliance: "Tidligere kæreste med Kronprinsen og datter af sin nok så kendte far, Asger Aamund."

Hverken grim eller sexet

I en undersøgelse fra 2004 gennemgår journalist Ulrikke Moustgaard, hvordan de kvindelige politikere fremstilles i medierne. Hun siger om de nye tal fra valgkampen i 2007:

"Det undrer mig overhovedet ikke, at der bliver skrevet så meget om kvindernes udseende og privatliv. Jeg synes, det er ærgerligt. For debatten var der jo dengang blandt andet i forbindelse med min bog."

Noget af det, Ulrikke Moustgaards undersøgelse viste, var, at det ikke er blandt de mandlige kolleger i Folketinget, at kvinder slås med de største fordomme mod deres køn. Det er i medierne, som repræsenterer politikernes ansigt udadtil. Hun mener, at kvindelige politikere ofte får nogle kønnede beskrivelser med på vejen, som gør det politiske liv svært for kvinderne.

"Man skal optræde uden synlig kavalergang, ellers er man for sexet. Men man må heller ikke være for grim, for det sælger heller ikke billetter. Det kan jo være svært at finde ud af, hvordan man så må være," siger hun.

Konsekvensen kan ifølge Moustgaard risikere at blive, at mange kvinder afholder sig fra at engagere sig i politik:

"Det er da træls, at man bliver bedømt på, det der er udenpå, og ikke det der er indeni," som hun siger.

Sophie Løhde (V) blev valgt ind i Folketinget i år. En brugt vinkel på hendes kandidatur i de undersøgte aviser er, at hun er ung og smuk. Hun deltog flere gange i skønhedskonkurrencer som landets smukkeste politiker. Selv siger Løhde, at det jo ikke er en eksponering, som hun selv har valgt:

"Når de forskellige aviser laver en konkurrence om, hvem der er den smukkeste kandidat osv., så er det noget, de vælger uden, at man selv får lov til at sige, om man har lyst til at deltage. Så det var ikke noget, jeg selv ønskede at deltage i."

Hun påpeger, at overdreven fokus på alder og køn i medierne kan have en skadelig effekt på en politikers valgkamp og det politiske ansigt.

"Jeg skal også have sådan nogle som mine forældre til at stemme på mig, og de tager mig ikke seriøst, hvis jeg kun bliver omtalt i skønhedskonkurrencer. De tager mig seriøst, hvis jeg har nogle politiske budskaber."

I Sophie Løhdes tilfælde, var der dog forskel på de regionale og landsdækkende medier. I sin valgkreds har hun været en kendt politisk profil i flere år, og derfor kom hun igennem til vælgerne med sin politik. Gennemgangen af de seks landsdækkende aviser viser overraskende, at tendensen gælder hos dem alle. Fælles for både gratisaviserne, tabloidaviserne og dagbladene er, at hver fjerde artikel, som skriver om de kvindelige politikere i større eller mindre grad, bruger kvindernes udseende eller privatliv til at skabe fortællingen om den kvindelige politiker. Peter Bro mener, at kvinder er oplagte til at blive beskrevet ud fra det visuelle, "fordi kvinder er mere kreative, hvad angår accessories, modsat mændene på Christiansborg, der alle ligner hinanden med sorte jakker og slips. Selv om det måske er banalt, så forklarer det, hvordan journalister skaber billeddannelser," siger han.

Dumme dådyrøjne

Chefredaktør på Politiken Tøger Seidenfaden er enig i den betragtning. Han uddyber:

"Der er jo et enormt fokus på det æstetiske udtryk hos kvinden og på påklædningen. Det er jo noget, som kvinderne selv er optaget af, men også modeindustrien og offentligheden har et fokus på det. Det er klart, at den fascination kan tage overhånd i den politiske journalistik. Det kan vi jo kun tage en løbende kritisk diskussion af, og det gør vi også," siger Tøger Seidenfaden

Chefredaktør på Berlingske Tidende Lisbeth Knudsen betoner, at der er samme regler for dækningen af mænd og kvinder. Men den politiske journalistik har forandret sig:

"Der er i dag en stor interesse i at se personen bag politikerens, det gælder både for kvinder som for mænd. Læserne ønsker at komme tæt på politikerne og se personen bag. Det er en balancegang mellem det personlige og det professionelle," siger hun.

Ulrikke Moustgaard ser da heller ikke noget unaturligt i, at medierne viser personen bag politikerens. Men det kan tage overhånd:

"Jeg har et eksempel i min bog med et portræt af Margrethe Vestager, da hun blev undervisningsminister i Nyrup-regeringen, som går på, at hun er så smuk og har dådyrøjne, men er hun også klog? Så bliver de to ting stillet skarpt op, så det, at man er smuk, er ensbetydende med, at man ikke kan være klog."

Politisk mor

En anden fremstilling, kvinderne har svært ved at løbe fra, er, at de er mødre. Det kan åbenbart stadig være en udfordring at adskille kvinden fra hjemmet og børnene. Men når man ser på Folketingets kønsmæssige sammensætning, hvor 40 procent af medlemmerne er kvinder, og også partilederne, som består af næsten to tredjedele kvinder, må man konkludere, at der er plads til kvinder i det politiske system.

Et eksempel under valgkampen var spørgsmålet om, hvorvidt Helle Thorning-Schmidt kunne forene rollen som mor med stillingen som statsminister:

"Mens Anders Fogh Rasmussen har voksne børn, har Helle Thorning-Schmidt små børn at holde styr på, mens hun samtidig kæmper for at blive Danmarks første statsminister." Eller: "Socialdemokraternes formand tænker da også meget over, at hendes børn ikke bliver ofre for hendes karriere."

Det fokus nikker Özlem Cecik fra SF genkendende til: "Jeg har da fået mange spørgsmål om, hvordan jeg vil få det hele til at hænge sammen tidsmæssigt, fordi jeg er mor. Der ligger jo det i det, at jeg svigter mine børn. Det fokus er interessant, for så går det jo ikke så godt med ligestillingen, som vi troede."

Özlem Cecik var nybagt mor og folketingskandidat ved valget, og hun oplevede det at komme igennem medierne med sine politiske budskaber, som noget, der skulle kæmpes for:

"Min største udfordring under valgkampen var at slå igennem, når jeg snakkede politik og ikke kun om min private baggrund."

Der var en stor interesse for hende som person af flere årsager: Ikke alene var hun nybagt mor, hendes forældre kommer begge fra Tyrkiet, hun er muslim og gift med en tyrkisk mand. Hun var dog en af dem, der formåede at få sine budskaber ud "fordi jeg har holdt fast i det politiske og gentaget og gentaget mig selv."

En anden side af sagen er ifølge Peter Bro, at man som kvinde har en "ekstra banehalvdel at spille på", da kvinder i større grad tilkalder sig opmærksomhed hos medierne.

Det kan være til fordel for den kvindelige såvel som den mandlige politiker at have charme og sexappeal, men det er en hårfin balance, hvordan de fremstilles, siger Tøger Seidenfaden. For konsekvensen af, at hun bliver fremstillet rent på det ydre, kan både svække troværdigheden, mens hun hele tiden skal passe på ikke at tiltrække sig nogen negativ opmærksomhed, siger han.

Lisbeth Knudsen mener, at ansvaret for den måde, en politiker bliver fremstillet på, ligger hos den enkelte. "Hvis vedkommende ikke er interesseret i en fremstilling, der går ud over det politiske, må vedkommende lade være med at udtale sig om ting, der ikke har med politik at gøre," siger hun.

Magtbegærlig og kynisk

Problematikken omkring mediernes fremstilling af de kvindelige politikere, er ikke kun et dansk fænomen. Tag Hillary Clinton. Hun er for kold og ufølsom den ene dag. Så kræver vælgerne at se tårer, for rigtige kvinder tuder for åben skærm. Men når hun så har grædt, er hun for magtbegærlig, for hvordan kan en følsom kvinde gå efter at være verdens mest magtfulde mand. Ulrikke Moustgaard siger:

"Det undrer mig, at man ikke finder en smartere måde at beskrive hende på. Hillary bliver konstant fremstillet som skinger og råbende, hvor Obama er rolig og smilende. Når kvinder er vrede, er det meget mere negativt, end når mænd er."

Selv om gennemgangen af de seks aviser fokuserede på fremstillingen af de kvindelige politikere, er der ingen grund til at tro, at de mandlige politikere ikke også får eksponeret personlighed og udseende i medierne.

Peter Bro forklarer tendensen med, at politisk journalistik generelt har fået et mere underholdene udtryk i de fleste medier. Der var også flere eksempler på de mandlige politikere, der blev fremstillet på en måde, der ikke havde med deres politik at gøre: Det blev om Naser Khader skrevet, at han havde "en vaskebjørnsagtig charme", som skulle få "vælgernes hjerte til at bank ømt". Villy Søvndal blev betegnet som "lækker", og karikaturtegnerne fokuserede igen på "hulemanden" Anders Fogh Rasmussens skægvekst. En kommentator valgte at fokusere på Bendt Bendtsens påklædning: "Undertegnede har allerede forudset, at Bendt Bendtsen får et dårligt valg på grund af det slips, han havde på under den første partilederrunde. Det var blåt med uklædelige rødlige skråstriber, som stod uhørt dårligt til såvel hans briller som ..."

De mandlige politikere beskrives også som kroppe, og de evalueres på deres fysiske tiltrækning. Det er godt at være en rigtig mand. Med mindre man ikke er mand, naturligvis. For som det blev skrevet om Birthe Rønn Hornbech, da hun blev udpeget som integrationsminister: "Hun er den eneste rigtige mand i Folketinget."

refleks@information

Fakta: Kvindelige politikere i medierne

RUC-projekt på Journalistik: 'Kvindelige politikere i medierne. - En undersøgelse af de trykte mediers fremstilling af de kvindelige politikere under valgkampen 2007'

Seks aviser Politiken, Berlingske Tidende, Nyhedsavisen, 24 timer, BT og Ekstra bladet blev gennemgået

1.400 artikler blev kategoriseret afhængig af, hvor meget de var vinklet på kønskriterier

Hver fjerde artikel havde i varierende grad en beskrivelse af kvindernes private forhold eller udseendet

Undersøgelsen fokuserede alene på kvindernes fremstilling

Undersøgelsen tog udgangspunkt i valgperioden i 2007

Source URL: <http://www.information.dk/156092>



5. april 2008

Hvorfor kan det bedre betale sig at feje udendørs end indendørs?

Af: Ingrid Stage og Jane Korczak

Ligelønsloven er værdiløs, hvis den ikke følges op - og ikke mindst når den ikke overholdes, hvilket i dag er fuldstændigt omkostningsfrit

Marianne arbejder i køkkenet på et hospital, hvor hun hjælper med at lave mad. Hun er hospitalsmedhjælper. Ved siden af Marianne står Knud og laver det samme. Men han er portør og ansat på en anden overenskomst. Derfor vil arbejdsgiveren ikke give dem samme løn.

På den baggrund rejste 3F en ligelønssag mod arbejdsgiveren. Begrundelsen for lønforskellen var udelukkende kønnet. Nu er der efter flere år indgået forlig i sagen, og ud over en bod til arbejdsgiveren har Marianne og hendes kolleger fået en efterregulering samt en klækkelig lønforhøjelse.

Anne er ansat i en privat rekrutteringsvirksomhed og opdager, at hendes mandlige kolleger har en højere månedsløn end de kvindelige medarbejdere. Hun går til chefen og anmoder om ligeløn. To dage senere bliver hun afskediget.

Dommeren giver DM medhold i at Anne blev fyret, fordi hun havde krævet ligeløn, og i at de kvindelige og mandlige medarbejdere var aflønnet forskelligt, uden at dette kunne forklares med erfaring, kvalifikationer eller andet. Anne fik en efterbetaling på 238.000 kr. og godtgørelse for afskedigelsen.

Ovenstående er eksempler på den fuldstændig urimelige forskelsbehandling, mange kvinder stadig oplever på det danske arbejdsmarked. Dansk Magisterforening (DM) og 3F er gået sammen om en fornyet kamp for ligeløn.

Løngabet

Løngabet for 3F'ere er 12 pct. for privatansatte 3F'ere uden ledelsesansvar. For akademikernes vedkommende er der i gennemsnit 16 pct. i forskel på kvinders og mænds løn efter 10 år på arbejdsmarkedet. Og der er ikke noget, der tyder på, at den tendens vil ændre sig, med mindre der bliver handlet helt aktivt imod de usynlige strukturer og måden, vi værdisætter jobfunktioner i Danmark på. Derfor er 3F og DM gået sammen med andre organisationer og mange partier om at danne et nationalt ligelønsnetværk, som vil komme med eksempler og få sager frem i lyset.

DM havde ved overenskomstforhandlingerne formuleret et krav om en lønforhandling efter overstået barselsorlov for at sikre, at kvinder og mænd, som tager længere barselsorlov, ikke sakker bagud rent lønmæssigt. Samtidig er der fremsat et krav om, at kriterierne for tillæg skal være kønsneutrale. 3F havde et overenskomstkraftigt krav inden for rengøringsområdet på statens område, hvor ligeløn skulle indskrives, således at parterne kunne være enige om at føre en eventuel sag ved faglig voldgift. Samtlige krav blev afvist af Personalestyrelsen! Kravet om lønforhandling efter barselsorloven fik vi dog igennem i de kommunale og regionale overenskomster. Dette illustrerer, at man fra Personalestyrelsens side ikke tager ligeløn og ligestilling alvorligt. Vi står tilbage med en undren.

Lønforskellen vokser

Men hvorfor er lønforskelle mellem kvinder og mænd stigende, og hvad skaber lønforskellene? En af de

hyppigste forklaringer er, at kvinderne arbejder og uddanner sig inden for fag, der ikke giver høje lønninger. Men spørgsmålet er, om man så vil acceptere de forklaringer. Skaber kvindedominerede fag mindre værdi? Hvorfor giver det mere i lønningsposen at feje udendørs end indendørs? Hvorfor får rengøringsassistenter lavere løn end teknikfunktioner udendørs? Hvorfor aflønnes akademiske tekniske funktioner bedre end akademiske humanistiske funktioner? Det fælles er, at kvindedominerede områder - de 'bløde' funktioner - ikke aflønnes så højt som teknisk mandsdominerede områder.

Er det i orden at værdsætte, men ikke værdisætte de typiske kvindefag? Det mener vi ikke. Kvindefag skal ikke bare værdsættes, men også belønnes på lige fod med de brancher, der er domineret af mænd.

Når kvinder får børn

I fjor viste nye undersøgelser fra AKF, at når kvinder får børn, koster det dem seks procent i løn, uanset om de er privat eller offentligt ansat. Derfor er en anden måde at skabe mere ligeløn på at få mændene til at tage en større andel af barselsorloven. Det vil forebygge, at kvinder oplever at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet, både i lønforhandling, lønudvikling og ansættelsessituationen, fordi det på forhånd er givet, at de tager en stor del af barselsorloven.

En øremærkning af barsel til mænd har i Island medført, at 90 procent af de islandske mænd tager over tre måneders orlov. En ny evaluering af barselsloven lavet af SFI viser, at mænd generelt oplever barrierer på arbejdspladserne, - kollegaer og især chefer - viser meget lidt forståelse for at mænd tager barsel. Derfor er det nødvendigt at sætte ind over for barriererne, men barriererne er så mangfoldige og afhænger af, hvor man er ansat. Indsatser vil derfor virke nogle steder og ikke andre. Det eneste redskab, der vil have en generel effekt, er øremærkning af barsel til mænd. Mindst 12 uger af barslen bør øremærkes til faderen. Det bør være en rettighed for faderen at tage barsel, ligesom det er for moderen. Dette vil gøre, at mændene ikke behøver at forhandle med arbejdsgiveren, kollegerne og konen om at tage barsel. Og mændene vil gerne. 60 pct. af 3F's mænd og 70 pct. af DM's mænd siger ja til øremærkning af orlov til mænd.

Tid til handling

Et andet middel til at opnå mere ligeløn er at indføre konsekvenser, når ligelønsloven ikke overholdes. Det er fuldstændig omkostningsfrit for arbejdsgiveren at forskelsbehandle kvinder og mænd på lønnen. Ligelønsloven er jo værdiløs, når den ikke følges op, og derfor mener vi, det er vigtigt med en uafhængig instans, der kan følge op på lovgivningen og kigge arbejdsgiverne i kortene.

Regeringen har vedtaget en lov om kønsopdelt lønstatistik. Arbejdspladser med 10 kvinder og 10 mænd i samme jobfunktion skal lave køns-opdelte statistikker. Problemet er bare, at Danmark er kendetegnet af små og mellemstore virksomheder, og derfor er der få arbejdspladser, hvor man finder så mange kvinder og mænd med samme jobfunktioner. Så det er en ommer! Lad dette hermed være en opfordring til ministeren om at forbedre loven. Vi stiller gerne op med forslag til forbedringer.

Til sidst vil vi understrege, at der ikke er brug for endnu en kommission. Nu er det tid til handling. Som nævnt er bare nogle af redskaberne til en mere lige løn mellem mænd og kvinder; øremærket barsel til mænd, en uafhængig ligestillingsinstans og en forbedring af lov om kønsopdelte lønstatistikker.

Ingrid Stage er formand for Dansk Magisterforening og Jane Korczak er næstformand i 3F

Source URL: <http://www.information.dk/157405>



Information.dk
Printvenlig version

5. april 2008

USA tager babyen med på jobbet

Af: Andrew Gumbel

Som alternativ til en bekostelig barselsorlov medbringer stadig flere amerikanske mødre deres nyfødte på arbejdspladsen - med arbejdsgiverens fulde velsignelse. Det tiltrækker både nye kvindelige medarbejdere og nye kunder

LOS ANGELES - Barselsorlov er et ret vanskeligt opnåeligt gode i USA, ligesom det er de færreste familier, der har en tilstrækkelig indtægt eller møder tilstrækkelig forståelse hos deres arbejdsgivere til, at de kan tillade sig at lade den ene forælder blive væk fra jobbet i månedsvis.

Af disse grunde er en ny trend ved at brede sig i Amerika: Firmaer, som tillader nybagte mødre at tage deres spædbørn med på arbejde.

Medbring-baby-ordningen er slået an i flere erhverv - og ikke kun i mor-og-barn-relaterede brancher som fremstilling af barnevogne eller udgivelse af livsstilsmagasiner som Mothering. Ifølge en ny lobbygruppe ved navn Parenting in the Workplace Institute (PWI) indgår babyer nu som et element, der skal tages højde for i indretning af arbejdspladserne i adskillige virksomheder, navnlig inden for design og reklame, i advokatkontorer, hos banker og blandt fødevareproducenter.

Som udgangspunkt er reglen, at babyer er velkomne, indtil de i seks måneders-alderen bliver gamle nok til at kravle. Mødrene medbringer i reglen deres børn i barnevogne eller babyflitter og ammer dem ved skrivebordet, hvis de har mulighed for at gøre dette tilstrækkelig uforstyrret eller går afsides for at blive fri af kollegers og kunders blikke.

Hvis mødrene skal overholde et stramt tidsskema, kan de i nogle tilfælde blive bedt om at 'stemple ud' i de perioder, hvor de tager sig af deres afkom, således at kolleger uden babyer ikke irriteres over at skulle overtage deres opgaver.

Ammer under møder

Da sagsanlæg er en sand svøbe i USA, har virksomheder i mange tilfælde ladet deres advokater udarbejde erklæringer om, at de ikke kan drages til ansvar, hvis babyerne skulle komme til skade på arbejdspladsen.

På reklamebureauet T3 i Austin, der er delstatshovedstaden i Texas, er omkring 50 babyer blevet medbragt i den tid, ordningen har eksisteret.

Bureauet, som betjener storkunder som Microsoft og hotelkæden Marriott, indførte ordningen, efter at fire ledende medarbejdere alle blev gravide inden for måneders mellemrum. "Jeg tænkte: Hvad nu, hvis de ikke kommer tilbage?," udtaler firmaets stifter, Gay Gaddis til avisen USA Today.

"Nu er babyerne med overalt og får endda mad midt under møderne. Og faktisk har det skabt et bedre arbejdsklima," understreger Gaddis.

Ifølge PWI, som blev oprettet af en alenemor til to i Massachusetts er muligheden for at tage sit spædbarn med på arbejdet "et billigt og bæredygtigt instrument til at sikre, at medarbejdere kommer hurtigere tilbage til deres job og tillige godt for korpsånd, produktivitet og teamwork."

En sådan ordning gør det endvidere lettere at tiltrække nye arbejdskraft og nye kunder.

Dog ikke så udbredt

Det lyder jo næsten for besnærende for de mange arbejdsgivere, som hidtil helst har været fri for de afbræk og bøvl, som kvindelige ansattes fødsler påfører dem.

Revisionsfirmaet Ernst & Young har da også foretrukket en alternativ ordning, hvor virksomheden giver tilskud til privat dagpleje for hurtigere at få nye mødre tilbage i jobbet.

Carla Moquin fra PWI hævder imidlertid, at dagpleje svækker det nære bånd mellem mor og baby. En baby, som altid er i nærheden af sin mor, er en baby, som græder mindre, lider mindre af kolik og har bedre chancer for at udvikle sig til et harmonisk barn.

Værdifuld opbakning har hun fået fra Kathleen Sebelius, Kansas' guvernør, som selv medbragte sine små børn, da hun i 1980'erne var leder af statens advokatråd og nu har indført ordningen i 21 statslige agenturer.

North Dakota, som i lighed med Kansas har kritisk lave fødselsrater, er lige så frisindet i forhold til at medbringe babyer på arbejdspladser i den offentlige sektor. Der er dog lang vej endnu, før trenden vinder almen accept på de amerikanske arbejdspladser.

"Jeg går ikke på arbejde hver dag for at høre på øredøvende babyskrigen eller for at blive udsat for lugten af fyldte babybleer," skriver en vred læser i Times.

© The Independent og Information

Oversat af Niels Ivar Larsen

Source URL: <http://www.information.dk/157409>