

LIGESTILLING I AKADEMIA

*Af Kirsten Gomard og
Kirsten Reisby*

The Third European Conference on Gender Equality in Higher Education fandt sted i et solbeskinnet Genova i dagene 13.-16. april 2003. Der var omkring 200 deltagere, især fra den vestlige verden og Australien. Fra Danmark kom vi tre.¹

De få programsatte oplægsholdere fra afrikanske og asiatiske lande dukkede stort set ikke op. Måske blev det dem for dyrt at deltage?

I begyndelsen følte det næsten chokerende at gå rundt i en sammenhæng, hvor det ikke bare gjaldt om at dokumentere den manglende ligestilling på institutionerne, men hvor der også var en stor gruppe deltagere, der ikke alene var analytikere, men også praktikere, der ligefrem fik deres løn for udviklingsarbejde og evaluering på ligestillingsområdet inden for akademien. Her er der ting at lære for os i Danmark.

Det danske kønsbarriereprojekt

Efter gennemførelsen af forskningsprojektet "Kønsbarrierer i de videregående uddannelser og forskningen" (1996-2002) foreligger der i Danmark efterhånden en omfattende dokumentation for kønsskævhederne i akademien. Både som påvisning af rørledningens utætheder: Hvor er det faktisk, kvinder sorteres fra på strækningen fra gymnasieskolen til

professoraterne – og i form af kvalitativ dokumentation for, at de videregående uddannelsesinstitutioner, der anser sig selv for kønsneutrale, i virkeligheden – bag om ryggen på alle involverede – udgør maskuline handlerum, der i højere grad imødekommer mænd end kvinder. Hvorimod forskelle i kvinders og mænds ambitioner og faglige niveau ikke kan dokumenteres. Vi mødte en del lignende analyser på konferencen. Fænomenet, der synes udbredt i alle deltagerlandene, blev af en oplægsholder elegant sammenfattet i begrebet 'socio-kulturel kloning', det vil sige kombinationen af en maskulin kulturnorm og ensheden som et ubevidst ansættelseskriterium.

En tanke bag det danske kønsbarriereprojekt var i sin tid, at når først dokumentationen forelå, ville det med den i hånden blive muligt at få politikere og institutioner i tale med henblik på at skabe forandring. Nu er vi så vidt, og konferencen i Genova gav mange interessante eksempler på, hvordan man kan bære sig ad for at fremme flere ansættelser af repræsentanter for underrepræsenterede grupper og forbedre arbejdsvilkårene.

Den effektive opskrift hedder i de fleste tilfælde bevågenhed 'oppefra' såvel som 'nedefra': et samarbejde mellem politikere, institutionernes ledelse og institutionernes ansatte og studerende.

Penge og hæder

Ikke overraskende er penge et væsentligt incitament både for

institutionerne og de enkelte forskere: EU-kommissionen forlanger f. eks. i sit sjette rammeprogram, at forskningsprojekter, hvortil der søges penge, skal indtænke en ligestillingsdimension i ansættelserne. Mangler denne dimension i en ellers velkvalificeret ansøgning, vil ansøgerne blive bedt om at indarbejde den i ansøgningen.

På nationalt niveau er Schweiz et eksempel. Her har man fra politisk hold afsat ekstra penge til at belønne institutioner, der ansætter kvinder i professorstillinger, og desuden er der penge til lokale ligestillingsprogrammer f. eks. i form af mentorordninger, samt til at løse børnepasningsproblemer.

Et andet, billigere, incitament hedder hæder og ære, uddeling af ligestillingspriser til både institutioner og enkeltpersoner, der har gjort en indsats.

Praktisk organisering

Vi fik også forskellige eksempler på, hvordan ligestillingsarbejde i praksis kan organiseres. I Storbritannien arbejder institutionernes rektorkollegium og de relevante fagforeninger sammen i Higher Education Equality Challenge Unit, der har til formål at rådgive og servicere institutionerne med henblik på at forbedre ligestillingen for alle ansættelseskategorier. Fra det lokale niveau mødte vi en Head of Equality Policy and Practice fra University of Ulster, der var ansvarlig for mainstreaming inden for alle universitetets funktionsområder. Denne forpligtelse drejer sig på den ene side om

at implementere national lovgivning og på den anden side også – og det blev understreget som utrolig vigtigt – om indadtil at sørge for, at alle ansatte og studerende kom til at forstå betydningen af mainstreaming og ligestilling inden for institutionens rammer.

Politikområder

De eksempler på ligestillingsinitiativer og politikområder, som vi fik præsenteret, var ganske vidtrækkende og til dels også fantasifulde:

- Handlingsplaner med løbende opfølgning og revidering
- Fokus på rekruttering, udvælgelse og forfremmelse af ansatte
- Videreuddannelse
- Fokus på seksuel chikane

Alt dette er også ofte blevet anbefalet på vore breddegrader, og nytten af det kræver nok ikke yderligere kommentar. Men et initiativ, som var interessant i forhold til 'kulturen med de lange arbejdstider' var et forslag om særlig opmærksomhed på organiseringen af arbejdet med henblik på balance mellem arbejdet og livet uden for arbejdspladsen. Oplægsholderen, som var fra et britisk universitet, understregede, at denne formulering var bevidst valgt – frem for en formulering gående på balancen mellem arbejde og familie, der er den, vi oftest hører i Danmark. På hendes universitet mente man, at en sådan formulering kunne splitte de ansatte: ligestillingsinitiativer skal jo ikke bare lette tilvæ-

relsen for dem, der har familiemæssige forpligtelser, men skal være interessante for alle ansatte. Også dem, der spiller tennis eller arbejder politisk.

Mentorordninger spillede en rolle i flere oplæg. De vinder også langsomt indpas i erhvervslivet i Danmark og er en formalisering af det, der allerede i praksis kendes som uformelle netværk: en yngre ansat får tilknyttet en ældre ansat som mentor, det vil sige sparringspartner og rådgiver.

Endelig dokumenterede konferencen også mange initiativer rettet mod studerende, både omkring rekruttering og studierne indhold. Vi fik præsenteret et tysk forsøg på bedre rekruttering af kvinder til naturvidenskabelige fag og fastholdelse af dem med delvis kønssegregeret undervisning i særlige laboratorier for kvinder, hvor gymnasiepigler blev indbudt til at eksperimentere sammen med unge kvindelige studerende. Og fra Sverige berettede studerende om eksperimenter med integration af spørgsmål om køn i fagenes hovedpensum.

Ligestillingsinitiativer – rettet mod hvem?

Når vi i Danmark diskuterer ligestilling inden for de videregående uddannelser, taler vi som regel kun om køn. Og som oftest har vi først og fremmest haft fokus på forskersættelserne. Men på de universiteter, hvor praktikere fortalte om ligestillingsinitiativer, forstås ligestilling langt bredere: Ligestilling er relevant for studerende og alle ansættelseska-

tegorier og kan desuden integrere mange forskellige grupper. Det mest udbyggede katalog kom fra et australsk universitet, hvor man har opstillet måltal gældende for kvinder, aboriginer, folk fra racemæssige, etniske og religiøse mindretal, folk, hvis første barnsprog ikke er engelsk, og handicappede både med og uden behov for særlige foranstaltninger på arbejdspladsen.

Ligestillingens dilemma: Individ versus gruppe

Den danske ligebehandlingslov er en lov, der forbyder diskrimination på grundlag af køn, race, religion etc. Tilsvarende er det også ulovligt at give fordele til et individ på dette grundlag. At lade f. eks. køn være et åbent kriterium ved stillingsbesættelser kræver dispensation fra ligebehandlingsloven. Denne tankegang er liberalistisk og individorienteret. Der tages ikke højde for, at strukturelle forhold kan betyde, at bestemte sociale grupper systematisk er underrepræsenteret, og andre grupper tilsvarende har systematiske fordele. De ligestillingsinitiativer, som vi mødte, tog netop deres afsæt i det forhold, at bestemte sociale grupper ikke er ligestillet de facto, og det derfor er nødvendigt med særlige initiativer, f. eks. i form af kvoteordninger eller positiv særbehandling. Problemet i denne sammenhæng er, at sådanne initiativer kan have negative konsekvenser for individer, der tilhører en i forvejen privilegeret gruppe. Et eksempel er for tiden en retssag ved et univer-

sitet i Michigan. Den er rejst af unge hvide mænd, der mener, at deres individuelle rettigheder er blevet krænket, fordi det pågældende universitet i sin optagelsesprocedure giver positiv særbehandling til minoriteter – en holdning, der har fået ekstra vind i sejlene under Bush-administrationen.

Diskussionen gøres ikke nemmere af, at det, der blev formuleret som '(white) male bonus', velerhvervede, historisk grundfæstede privilegier, er usynlige for de privilegerede selv.

En varm kartoffel

Det er en vidt udbredt opfattelse, at vi på institutionerne har en kultur, hvor objektivitet, saglighed, demokrati og fairness sidder i højsædet, og uvedkommende forhold som køn, race, klasse m.v. ikke spiller nogen rolle. Kort sagt: 'a culture of no culture'.

Måske netop derfor er spørgsmålet om stillinger øremærkede for kvinder eller positiv særbehandling ved stillingsbesættelser, hvor køn kan gøres udslagsgivende i valget mellem kvalificerede ansøgere, en varm kartoffel i Danmark. Den offentlige debat kommer lynhurtigt til at dreje sig om spørgsmålet kvalitet kontra køn. Vil vi hellere have dårligere kvalificerede repræsentanter for de underrepræsenterede grupper?

Hvordan kan man få gjort op med den diskurs? Fra Sverige og Tyskland fik vi eksempler på en argumentation gående ikke bare på fairness, men også kvalitet og effektivitet –

ligestilling betaler sig. Får vi ikke de bedste af begge køn, går det netop galt med kvaliteten, for så må vi nøjes med nogle af det overrepræsenterede køn, der er ringere. Og fra USA kom argumentet: det, der er godt for kvinder og etniske minoriteter, gavner alle.

Nye veje?

Nogle engelske deltagere præsenterede en begrebslighed, der var ny for os: en skellen mellem 'positive discrimination' og 'positive action'. 'Positive discrimination' kan oversættes ved 'positiv særbehandling' og f. eks. indebære kvoter, eller at køn kan være udslagsgivende i valget mellem kvalificerede ansøgere. Og det er også ulovligt i Storbritannien. Men 'positive action', som der os bekendt ikke findes nogen dansk oversættelse for, er ikke ulovlig. Man har lov at give underrepræsenterede grupper bedre vilkår til at kvalificere sig, så de kan tage konkurrencen op, og man kan skabe arbejdsvilkår, så de har lyst til at gøre det. Den tankegang kunne det være interessant at forfølge herhjemme.

Og så er den australske anbefaling måske også en overvejelse værd: Man skal holde op med at diskutere skyld og skam og fortidens fejl, og man skal begynde med de ligestillingstiltag, der møder mindst modstand. Sådan kan man skabe succesoplevelser, der kan bruges som ballast ved yderligere og mere komplicerede tiltag. Man kan også lære af god praksis i andre sammenhænge, f. eks. i erhvervslivet.

De nordiske lande

Set udefra ligner de nordiske lande hinanden: lande hvor samfundet sørger for børnepasning og omsorg for gamle og syge og dermed frigør kvinderne for en række af de forpligtelser, der stadig fylder meget i mange andre lande. Det kom derfor bag på de fleste deltagere, at forskellene alligevel er så store: at man i Finland, Norge og Sverige har en levende ligestillingsdebat og eksperimenterer med mange initiativer til at forbedre ligestillingen i de videregående uddannelser, mens debatten i Danmark i mange år har været stivnet i en vanetænkning, der går ud på, at her er problemerne løst, hvis bare kvinderne tager sig sammen.

Kan vi vende skuden?

Hvorfor er det blevet så svært at sætte ligestilling på dagsordenen i Danmark, både politisk og fagligt, samtidig med at der tages en række gode initiativer rundt omkring i verden? Det *må* da også være muligt at diskutere ligestilling seriøst i Danmark. Og ikke mindst at få (gen)åbnet debatten i Akademia. Der er nogle positive signaler: Ligestillingsministeren nævner i sin perspektiv- og handlingsplan for 2003 lighed i ledelse, politik og forskning som et særligt indsatsområde, og – helt lokalt – i Personalepolitikken for Aarhus Universitet, som blev vedtaget i 2002, tales der også om ligestilling. Men desværre er formuleringerne uforpligtende, koblingen til praksis mangler.

Måske skal der en ny retorik

til – og nye definitioner. Ligestilling består ikke bare af kønsprofiler og horisontale og vertikale arbejdsdelinger, men bør også i høj grad fokusere på, hvordan vi kan skabe et godt liv både på arbejdspladsen og privat. Vi skal blive bedre til at analysere modstanden, men ikke mindst skal vi nok i gang med at undersøge eksempler på god praksis, både i Akademia og andre karrierebrancher. De er der jo: RUC har f. eks. ansat ganske mange kvinder i de senere år – hvordan gik det til? Hvordan gik det til, at partiet Det Radikale Venstre har fået nogle gode kvinder til

tops? Hvordan fik Århus sin første kvindelige borgmester?

Og kunne vi så få en målsætning om ligestilling indskrevet i de vedtægter, der skal udarbejdes i henhold til den nye universitetslov, ville det have en vigtig signalværdi. Der er kort sagt nok at tage fat på.

*Kirsten Gomard,
cand.mag., lektor
Center for Europæiske Kulturstudier med Afdeling for
Kønsforskning
Århus Universitet*

*Kirsten Reisby,
cand.pæd., lektor*

*Institut for Curriculum-
forskning
Danmarks Pædagogiske
Universitet*

NOTE

1. De danske deltagere i konferencen var Susanne V. Knudsen, Kirsten Reisby og Kirsten Gomard, der – sammen med Anne-Mette Kruse og Helene Sørensen – har arbejdet på projektet “Kønnets betydning: barrierer og karrierer inden for de højere uddannelser og forskning. Pædagogik, kommunikation og erfaring.”