

»Det løser sig selv« (?)

Skandinaviske idrætslederes indstilling til ligestilling

Af Ulla Habermann, Laila Ottesen, Gertrud Pfister og Berit Skirstad

»Det er en stor begivenhed i sumpen, og derfor dansede som smålys, hen over mose og eng, alle lygte mænd og lygtekoner – der er også hunkøn, men de er ikke i omtale.« (H.C. Andersen)

At »hunkøn ikke er i omtale« vidste også H.C. Andersen, da han skrev sin fortælling med det mærkelige navn *»Lygte-mændene er i byen, sagde Mosekonen«*. Andersen nøjedes med tørt at konstatere fakta. Vi forsøger i denne artikel at kaste lidt mere lys over sagen.

Artiklens forfattere har i fællesskab været involveret i et større forskningsprojekt *»Kvinder på toppen«*. Målet var at dokumentere og analysere årsager til kvinders underrepræsentation på ledende poster i idrættens verden. Projektet har sideløbende været etableret i Tyskland, Norge og Sverige (Habermann, Ottesen og Pfister 2003, Pfister, Habermann og Ottesen 2004; Pfister, Ottesen og Habermann 2005; Habermann & Ottesen 2004, Habermann 2004; Habermann 2005; Skirstad og Rimeslåttén 2005, Pfister 2004 a,b,c, Pfister & Doll-Tepper 2004 og 2005, Pfister, Doll-Tepper & Radtke 2005).¹

Ligestillingsproblematikken er tydeligvis et provokerende og »følsomt« emne i Danmark, nærmest på linie med emner som religion og seksualitet! I forbindelse med projektet fik vi en del telefoniske henvendelser ved udsendelsen af spørgeske-

maerne. Mange mente, at det var en forældet problematik som ville løse sig selv på lang sigt. Flere af de mandlige ledere, som havde modtaget et spørgeskema, følte ikke videre lyst til »endnu engang at blive udstillet som den skyldige part«, som de udtrykte det. I spørgeskemaerne var der mulighed for at skrive kommentarer, og det benyttede en del respondenter sig af for at påpege, at de ikke mente, at der var tale om et »problem«, og at der ikke var nogen forhindringer i *deres* forening. Det blev påpeget, at en barriere for ligestilling måske ligefrem var vores (forskernes) holdning *»at der åbenbart er nogen, der tror der er eller skal være forhindringer«* og at *»det ikke er vigtigt, om det er mænd eller kvinder, bare det frivillige arbejde bliver gjort«*.

Når vi i metodeundervisning i Danmark har taget projektet op, er især de unge kvindelige studerende blevet vrede. Da vi fremlagde dokumentationen for, hvor underrepræsenterede kvinderne faktisk er i idrættens ledelse, var det imidlertid ikke selve resultatet, som provokerede dem, men derimod vores analyse, som inddrog såvel historiske som strukturelle forklaringer. De unge kvinder holdt fast i deres »postmoderne« identitet, som anlægger individuelle valg som eneste forklaring. Vores synsvinkel blev kaldt for gammeldags rødstrømpeagtig, og vi blev frarådet fortsat at »prædike« om sådanne »gammelfeministiske« synspunkter. Sådanne oplevelser

og holdninger har forskningskollegaerne i de øvrige lande ikke givet udtryk for. Vi har derfor ofte undret os over de tilsyneladende meget forskellige reaktioner på ligestillingsproblematikken i de skandinaviske lande. Hvorfor er der disse forskelle, og hvordan kommer de til udtryk? Kan forskellene også aflæses i forskningsresultaterne i de svenske, norske og danske undersøgelser?

Ligestillingspolitik i Skandinavien

Oftest betragtes lighederne i de skandinaviske lande som værende langt større end forskellene, dette gælder ikke mindst, når vi ser på velfærdssystemerne. Med Esping Andersens typologi betegnes velfærdssystemerne i Sverige, Norge og Danmark under et som »en socialdemokratisk velfærdsmode« (Esping Andersen 1990). Det vil sige institutionaliserede, universalistiske velfærdsstater, hvor staten spiller en stor rolle, hvor alle uanset status og økonomi er garanteret velfærdsydelse og hvor kun få velfærdsydelser varetages i privat regi.

Den skandinaviske velfærdsmodel udmærker sig ved at være baseret på ideen om lighed mellem kønnene (Leira 1992). Vi ser da også i de skandinaviske lande, at kvinderne gennem hele det forrige århundrede langsomt er blevet integreret i det politiske, sociale og økonomiske velfærdssamfunds forskellige sfærer.² Lewis taler om, at en »dual breadwinner model« dvs. en toforsørgerfamilie med både mand og kone som lønarbejdere er kendetegnende for de skandinaviske lande (Lewis 1992). Hvor kvinders status er transformeret fra en afhængig husmor forsørget af manden til en økonomisk uafhængig lønarbejder. Anttonen kalder ligefrem den skandinavi-

ske model for en kvindevenlig velfærdsstat (Anttonen 1999). Anttonen diskuterer dog ikke, om ligheden reelt er blevet realiseret og hvad kvindernes dobbeltrolle har betydet? Tilsyneladende forsvandt »den toforsørgerafhængige husmor« fra de skandinaviske velfærdsstater, men toforsørgerfamilien betød et dobbeltarbejde, hvor det langt hen ad vejen stadig var/er kvinderne, der påtager sig ansvaret for husarbejdet. Det betød og betyder stadig, at kvinderne prioriterer anderledes mellem erhvervsarbejde, familieliv/hjem, og deres egen fritid end mændene gjorde og gør (Fasting 1988, Bonke 2002).

Kradser man i overfladen på den skandinaviske model og studerer de tre lande nærmere træder nogle forskelle frem både på velfærdssystemerne og ikke mindst på velfærdspolitikken/-kulturen. I sammenligning med de andre skandinaviske velfærdsstater, er Danmark mere social-liberal og mere decentraliseret, men stadig baseret på nogle universelle principper (Kaspersen og Ottesen 2001). I denne artikel vil vi afgrænse os til, at illustrere forskellene ved at se nærmere på de tre landes officielle ligestillingspolitik samt ved at sammenholde ligestillingspolitikken i idrættens hovedorganisationer i hhv. Danmark, Norge og Sverige. I forlængelse heraf vil vi undersøge holdninger og handlinger blandt de frivillige ledere, som de fremgår af vore egne forskningsdata.

I *Ligestilling som diskurs og praksis* spørger Anette Borchorst og Drude Dahlerup, hvorfor den danske ligestillingspolitik og -debat tilsyneladende er gået i stå i dag, mens der i de øvrige nordiske lande foregår en omfattende ligestillingsdebat og betydelig politikudvikling på feltet (Borchorst & Dahlerup 2003, s.9). På baggrund af ny-institutionel teori besvarer Borchorst spørgsmålet i en sammenligning af den

danske ligestillingspolitik med den norske og svenske. Borchorst karakteriserer den danske ligestillingspolitik gennem de sidste 30 år, som værende mere snæver i sin politiske dagsorden, mere svag i sin organisatoriske kapacitet og havende en reaktiv strategi i modsætning til både Sverige og Norge (ibid. s.53). I Danmark har Ligestillingsrådet alene skullet tage sig af alle ligestillingssager, hvilket har svækket det danske ligestillingsarbejde i sammenligning med Sverige og Norge, hvor ligestillingsarbejdet blev opdelt i flere institutioner med ansvar for henholdsvis politisk-administrative, juridisk håndhævende og debatterende opgaver (ibid. s.56). I Danmark har ligestillingsområdet i modsætning til Sverige og Norge været lavt prioriteret, dvs. det har fået tildelt en perifer betydning i de politiske partiers programmer. Det skyldes ifølge Borchorst, at de danske politiske partier (i modsætning til i Sverige og Norge) ikke har haft egne kvindeorganisationer, og at der derfor hverken har været interesse for at rejse sagen internt i partierne eller konkurrence partierne imellem om at præge ligestillingsdebatten udadtil (ibid. s. 56). Når Borchorst karakteriserer den danske ligestillingspolitik som »reaktiv« så betyder det, at den betoner kønnenes lige muligheder, mens en proaktiv politik i højere grad prioriterer reel lighed. Det norske og svenske ligestillingspolitik er præget af en proaktiv ligestillingsstrategi, der har medført, at man aktivt har arbejdet med strukturforandringer og positiv særbehandling for at rette op på ulighederne (s.60).

Danmark var som det eneste nordiske land medlem af EF fra 1975-95, og den danske ligestillingspolitik var på den baggrund mere influeret af EF-reguleringen og indirekte af udviklingen i de kontinentaleuropæiske medlemslande end de øvrige nordiske lande. Mens danske kvinders po-

litiske og sociale medborgerskab så mindre godt ud i skandinaviske sammenligninger, lå Danmark i spidsen på langt de fleste områder blandt medlemslandene i EF. Denne målestok for dansk ligestillingspolitik har uden tvivl været en afgørende faktor for, at behovet for yderligere ligestillingsinitiativer har virket mindre påtrængende (ibid. s.54-55). De nyeste tal viser, at Danmark med 36,9% kvinder i parlamentet (ved folketingsvalget i 2005) sagtner bagud i forhold til Sverige (45,3% kvinder ved valget i 2003) og Norge (38,2% kvinder ved valget i 2001).³

Udviklingen i de nordiske lande er også blevet stimuleret af internationale organisationer og især FNs kvindekommision fra 1946. FN var den første organisation, som anbefalede mainstreaming, dvs. integration af kønsperspektiver i al politikudformning, inspireret af metodens anvendelse i Sverige (ibid. s.54). Mainstreaming som ligestillingspolitisk tilgang bredte sig internationalt i løbet af 1990erne, men i Danmark skete det først i begyndelsen af det nye årtusinde (Lehn m.fl. 2003 s.145). Ifølge Europarådet betyder mainstreaming »At integrere ligestilling i al politik og planlægning, således at ansvaret for at tage ligestillingsmæssige hensyn lægges ud til dem, der arbejder med politikudformning, planlægning og administration« (Council of Europe 1998, Lehn m.fl. 2003 s.145). I 2001 vedtog den danske regering en omfattende mainstreaming politik, som blandt andet medførte, at kulturministeren (som er idrættens ressort minister) i 2002 bestilte en undersøgelse af kvinders repræsentation i idrætsorganisationernes ledende organer.⁴ Denne undersøgelse dokumenterede en klar underrepræsentation af kvinder på alle niveauer inden for idrættens organisationer, dog med forskelle idrætsorganisationerne imellem. Kulturmi-

nisteren har i 2005 varslet, at han vil tale med organisationerne om, hvordan situationen kan bedres. Hermed er bolden spillet over på idrætsorganisationernes banehalvdel, og måske kan denne analyseproces føre til at en beslutnings- og forandringsproces bliver sat i gang?

Danmark

Som omtalt har dansk ligestillingspolitik været mere snæver i sin politiske dagsorden, mere svag i sin organisatoriske kapacitet og har haft en reaktiv strategi i modsætning til både Sverige og Norge. Sådan kan man også karakterisere Danmarks Idræts Forbunds (DIF) ligestillingspolitik.⁵

Igennem 1970-80erne voksede kvindernes idrætsdeltagelse markant, og en gruppe kvinder fra den organiserede idræt fandt, at kvindernes rolle i idrætten måtte sættes under debat. De tog initiativ til det første seminar om »Kvinder og idræt« i 1982 (Trangbæk 1995 s. 147). En af deltagerne på seminaret tilskyndede DIF til at afholde et kvindeseminar. I 1983 blev der afholdt et sådant i Idrættens Hus. Som en udløber af seminaret blev arbejdsgruppen »Kvinder og idræt« nedsat, og året efter blev der ansat en ligestillingskonsulent. Ligestillingspolitikken har været organisatorisk svag internt i DIF. Kvindeudvalg og ligestillingspolitik har i perioder (efter pres) været sat på dagsordenen, mens ligestillingsudvalgene er opløst, ligestillingskonsulentens stilling er nedlagt og ligestillingsarbejdet integreret (opslugt) i det øvrige idrætspolitiske arbejde. Den reaktive strategi kan også genfindes i idrættens programerklæringer, hvor de lige muligheder understreges, mens der sjældent har været fokus på strukturer og aldrig har været ønske om kvoteordninger. Else Trangbæk har karakteriseret DIFs ligestillingspolitik før 1996 på følgende

måde: »Mange initiativer var blevet sat i gang, den kvantitative vækst af satsningen var ikke en udpræget succeshistorie. Ændringerne her var ganske små« (Trangbæk 1995 s.148). Mens de organisatoriske ændringer var små, fremhæver Trangbæk samtidig nogle kvalitative bevidstheds-mæssige ændringer, der bidrog til kvindernes personlige kompetencer bl.a. som idræts- og mødeledere. Denne strategi ses tydeligt manifesteret i DIFs kurser »Kvinder kan, vil og tør« gennemført for og af kvinder. Grundideen i kurserne var en tankegang om »empowerment«, der skulle styrke kvinderne i idrættens verden.

DIFs ligestillingspolitik afspejler således den generelle danske ligestillingspolitik, der i praksis er baseret på en strategi, der kombinerer et individuelt aktørperspektiv med et liberalt valgperspektiv. Idrættens autonomi i Danmark viser sig via fravær af politisk indblanding fra statens side meget markant i antallet af idrætsorganisationer. De tre danske organisationer står i modsætning til de svenske og norske enhedsorganisationer. Selv om strukturen på andre områder betyder, at organisationerne holder hinanden i skak, så har det på det ligestillingspolitiske felt ikke virket fremmende med flere idrætsorganisationer, måske snarere tværtimod?

Norge

På mange måder ligner ligestillingspolitikken i Det Norske Idrettsforbund (NIF) den ligestillingspolitiske historik i Danmarks Idræts Forbund, men der er dog væsentlige forskelle.

I Norge har der heller ikke været kvindeudvalg gennem tiden. Ligesom i de øvrige nordiske lande kom ligestilling på dagsordenen i 1970-80erne, ikke mindst initieret af Det internationale Kvindeår i 1975.

Kønkvotering blev foreslået første gang på »Idrettstinget« i 1980, men forslaget gik ikke igennem. I stedet blev der vedtaget en femårsplan for at oplære kvinder til ledere. I 1984 blev der nedsat et kvindeudvalg, og der blev ansat en kvindekonsulent (Skirstad 2005). I årene fra 1985-87 og igen i 1988-90 blev der vedtaget handlingsplaner for ligestilling. Ganske som i Danmark blev NIFs kvindeudvalg opløst og kvindekonsulentens stilling nedlagt i 1994. Kursusvirksomheden i NIF har på tilsvarende vis været præget af empowerment perspektivet med kurser, der i indhold og sågar titlen »Kvinder kan, vil og tør« var sammenfaldende med de danske kurser (ibid.).

En forskel er, at der i Norge har været en politisk strategi, der med krav om kvoteordninger har haft betydning for det organisatoriske/strukturelle område i idrætten. I Norge blev der vedtaget en ligestillingslov i 1978, og i 1981 fik loven en bestemmelse (§ 21) om, at begge køn skulle være repræsenteret i alle offentlige udvalg og komiteer. I 1988 blev loven skærpet således, at mindst 40% af medlemmerne i alle offentlige udvalg og komiteer skulle være mænd eller kvinder. Da NIF er en frivillig og ikke en offentlig organisation, er den ikke direkte underlagt denne lovgivning. NIF har alligevel valgt at lægge sig tæt op ad loven i sin egen lovgivning, idet »Lov for Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité« indeholder en paragraf om kønsfordeling (§ 2-4): »Ved valg/oppnevning av representanter til ting, samt medlemmer til styre, råd, og utvalg i NIF og NIFs organisationsledd skal der vælges kandidater/representanter fra begge kjønn. Sammensetningen skal være forholdsmessig i forhold til kjønnsfordelingen i medlemsmassen, dog slik at det skal være minst to representanter for hvert kjønn. Det gjelder ikke råd og utvalg m.v. som består av 3 eller færre

medlemmer. Idrettsstyret kan når det foreligger særlige forhold gjøre unntak fra denne bestemmelsen« (NIF 2003). NIF har således haft en bredere politisk dagsorden, og på trods af nedlæggelserne af kvindeudvalg og –konsulentstilling, har der været en stærkere organisatorisk kapacitet og en mere proaktiv strategi end i Danmark.

Sverige

Ikke overraskende er der store ligheder mellem norsk, dansk og svensk ligestillingspolitik i idrætten. Det gælder specielt 1970-80erne, hvor kvinde- og ligestillingsspørgsmålet for alvor sættes på dagsordenen. Empowerment perspektivet var også fremherskende i Riksidrotts Förbundets (RF) kursusvirksomhed, fx i kurset »Kvinnor tager ledningen«. Med hensyn til ligestillingspolitikens organisatoriske kapacitet og en proaktiv strategi ligner den svenske politik den norske. Også i Sverige har den generelle svenske ligestillingsstrategi blandt andet i betænkningen »*Varannan Damernas*« (SOU 1987, s. 19) haft en afsmittende effekt på idrætspolitikken. På årsmødet i 1989 vedtog RF en »Idrottens jämställdhetsplan inför 90-talet«, der inden 1995 skulle opfylde en række mål:

»Inom rådgivande och beslutande organ på alla nivåer skall kvinnor och män vara representerade med minst 40%. Valberedningar på alla nivåer vilka väljs från och med 1989 skall bestå av lika antal kvinnor och män. Andelen kvinnliga och manliga tränare skall senast 1995 motsvara könsfordelningen bland aktiva inom respektive idrott. Andel kvinnlig personal på högre befattningar, typ konsulent, generalsekreterare och liknande skall uppgå till minst 30% år 1995« (RF 1995).

Figur 1: Andel kvindelige medlemmer og kvindelige ledere i idrætsorganisationer i Skandinavien. (procentpoint.)

	Kvinder som medlemmer	Kvinder som ledere	Forskel
Danmark	41%	31%	- 10%
Norge	39%	34%	- 5%
Sverige	40%	28%	- 12%

Habermann, Ottesen & Pfister 2003, Habermann 2004, Skirstad & Rimeslåttén, 2005.

Dette er dog ikke sket, og debatten og initiativerne er nærmest gået i stå. Dog har man i hovedbestyrelsen i RF en fordeling af mænd og kvinder, der svarer til medlemstallet. Forskellen på den svenske og norske politik er, at den svenske ikke har indført kvotering men kun mål, som det bør tilstræbes at opfylde. I 2005 har RF udarbejdet en ny »Idrottens jämställdhetsplan«, men strategien fra 1995 er fulgt op således, at der ikke er indført kvoter men blot henstilles til, at der stræbes efter at nå kønsfordelingen fra 1989-planen (RF 2005). Forskellen på den svenske og den danske ligestillingspolitik er, at målsætningerne eksisterer og fremhæves, at ligestilling aktivt sættes på dagsordenen, og at der arbejdes med de strukturelle problemer i Sverige.

I det følgende vil vi med basis i vore empiriske data se, om vi kan finde indikationer på denne forskellighed mellem Danmark og de øvrige skandinaviske lande. Desuden vil vi undersøge, om der er forskelle i mænds og kvinders opfattelse af ligestilling.

Profil af skandinaviske idrætsledere

Billedet af de nordiske idrætsledere viser så mange fællestræk, at vi fristes til at tale om en »nordisk profil« i idrættens ledelse.

For det første slæber ligestillingen mellem kønnene inden for den nordiske idræts ledelse betragteligt efter idrætsorganisationernes egne målsætninger på området. Mænd og kvinder dyrker ganske vist idræt i lige høj grad, men flere mænd end kvinder er medlemmer af idrætsforeningerne. Selvom der tages højde for dette, er kvinderne i forhold til deres medlemsandel underrepræsenterede. Som det ses af figur 1, er andelen af kvindelige medlemmer i idrætsorganisationerne cirka 40% i alle tre lande, mens kun en tredjedel af lederne er kvinder. Dertil kommer, at andelen af kvindelige ledere bliver større, jo længere »ned« i organisationen man kommer, samt at det generelt er mændene, som sidder tungt på de strategiske formandsposter, medens sekretærposten gerne overlades til kvinderne.

I Norge er differencen mellem andelen kvindelige medlemmer og kvindelige ledere halvt så stor som i Danmark og Sverige. En forklaring er, at man i Norge som nævnt har gennemført kønskvotering i bestyrelserne i idrættens organisationer. I Sverige har man gennemført kvoteringen i hovedbestyrelsen. Ingen af delene er tilfældet i Danmark, hvor man i hovedbestyrelserne i gennemsnit finder 10% kvinder.⁶

For det andet er idrætsledernes baggrund ganske ens i de tre lande. Over halvdelen af både mænd og kvinder er mellem 40-60 år. 1/3 af lederne i Danmark og Nor-

ge og 1/4 af de svenske ledere er under 40 år gamle, og i denne aldersgruppe er der flest kvinder. Derimod er der flest mænd blandt de +60-årige ledere. Hovedparten af lederne er gift/samboende, mange har hjemmeboende børn og langt de fleste er i arbejde og har en arbejdende ægtefælle. Idrætslederne lever således fuldstændig op til forventningerne om to-forsørgerfamilien.

Den typiske idrætsleder har en højere uddannelse (mest kvinder), mange har ledende stillinger i arbejdslivet (mest mænd). Spørgsmålet er, om det kræver erfaring med ledelse i erhvervslivet at blive valgt til en (højere) lederpost inden for idrætten.

Også indkomstmæssigt ligger de nordiske idrætsledere på linje. Det er helt almindeligt med en husstandsindkomst på over 400.000 kr. (mest mænd). Til gengæld er der i alle tre lande en lav andel af arbejdsløse blandt idrætslederne (ca. 2%). Arbejdsløse, som kan siges at have god tid, er underrepræsenterede i materialet i forhold til arbejdsløshedsprocenten i Danmark på ca. 5,8%, i Norge på ca. 4,7% og i Sverige på 6,5% (Kilde: de respektive landes Statistiske Bureauer). Dertil kommer, at relativt få af idrætslederne har en anden etnisk baggrund end den skandinaviske.

Det er tydeligt, at nordiske idrætsledere er meget aktive mennesker. De anvender en del tid på selv at dyrke sport, typisk 3-5 timer om ugen. Dertil kommer, at der i gennemsnit går 4-5 timer om ugen til de frivillige lederaktiviteter. Der er ingen forskel på, hvor megen tid kvinder og mænd anvender på at dyrke idræt, men det ser ud til, at mænd anvender noget mere tid på det frivillige arbejde, end kvinder gør. Det kan skyldes to ting dels, at kvinderne anvender/prioriterer deres tid andre steder (i hjemmet) og dels, at det er mændene, som sidder på de mere tidskrævende lederposter.

Tiden til det frivillige lederarbejde går overvejende fra samværet med familien, men det er oftest er mændene, som siger dette, ligesom det typisk er mændene, som har mulighed for at anvende en del af arbejdstiden til det frivillige arbejde. Sidstnævnte forhold kan have sammenhæng med, at mange mænd har lederjobs i arbejdslivet, hvor de kan disponere mere frit over deres tid.

Det frivillige arbejde koster også i form af, at man må give afkald på andre interesser (ingen forskel på kønnene) og samværet med venner (mest kvinderne). Desuden tages der er del tid fra husarbejdet. Det er klart kvinderne, som hyppigst angiver denne mulighed. Her findes sandsynligvis en del af forklaringen på, at mænd oftere påtager sig frivilligt lederarbejde inden for idrætten.

Men ikke nok med det. Idrætslederne er også aktive på andre områder. Omkring en tredjedel er aktive i andre frivillige organisationer (udover idrætsforeningen), det gælder for lidt flere mænd end kvinder. Dertil kommer, at de regelmæssigt hjælper slægt, naboer, venner eller kolleger. Denne omsorg omfatter bl.a. havearbejde og reparationer (som oftest tilfalder mændene) samt telefonkontakt, pleje og besøg (som mest udføres af kvinderne) (Habermann og Ottesen 2004).

Holdninger til ligestilling

Vi har spurgt de nordiske idrætsledere om deres holdning til ligestilling, og her kommer forskellene mellem landene langt tydeligere frem. Den overordnede holdning til hvorvidt ligestilling er et vigtigt spørgsmål for forbundet og for idrætten fører til spørgsmålet om, hvorvidt der bør være flere kvindelige ledere inden for idrætten.

Godt og vel halvdelen af de danske

Figur 2: Andel af idrætslederne som er enige i følgende holdninger til kønsfordelingen i bestyrelser og udvalg (pct.)

Holdning blandt kvinder og mænd	Danmark n = 1632		Sverige n = 437		Norge n = 385	
	kvinder	mænd	kvinder	mænd	kvinder	mænd
Kønsfordelingen i bestyrelser og udvalg						
Den er god nok som den er	40	39	20	25	26	45
Den skal ændres, så kvinder bliver mere ligeligt repræsenteret	33	41	68	57	62	42
Ved ikke	27	20	13	17	11	13

idrætsledere, men mere end to tredjedele af lederne fra Norge og Sverige mente, at ligestilling er et vigtigt spørgsmål for organisationen og for idrætten som helhed. I Danmark og i Sverige er de to køn relativt enige om dette. Hvorimod der i Norge er en signifikant forskel mellem kønnene, idet kvinderne er markant mest utilfredse med tingenes tilstand.

Dernæst er det interessant, hvordan svarene fordeler sig på holdningen til, om der bør være flere kvindelige ledere inden for idrætten. I Norge og Sverige holder de fleste på denne hest. I Sverige er det tilmed stort set alle (87%) både mænd og kvinder, som har erklæret sig enige i, at der bør være flere kvindelige ledere. Her er næsten tale om politisk »overkorrekthed«. I Danmark derimod ser vi dels en mere afslappet holdning, idet 58% af lederne erklærer sig enige i at der bør være flere kvindelige ledere, men overraskende har flere mænd (63%) end kvinder (54%) denne holdning.⁷

I mere specifikke spørgsmål viser den samme tendens sig. Der er markante forskelle mellem landene, men også forskellige holdninger hos mænd og kvinder. Et eksempel er bestyrelsens sammensætning (se figur 2). De danske idrætsledere er i langt højere grad end de svenske og de norske

enige i, at bestyrelsernes kønssammensætning er »god nok som den er«. Både mænd og kvinder i Norge og Sverige går ind for ændringer, men kvinderne i markant højere grad end mændene. I Danmark er der til gengæld flest mænd, som går ind for ændringer i bestyrelsernes sammensætning. I Danmark går næsten lige mange ind for status quo som for ændringer. Mange, hver femte mand og hver tredje kvinde, har ikke taget stilling til problemet (har svaret ved ikke). I Norge og Sverige ønsker et »flertal« ændringer af bestyrelsernes kønssammensætning, og langt færre markerer sig som »ligeglade« (ved ikke).

Forhindringer for ligestilling

Vi har spurgt idrætslederne, hvilke forhindringer for ligestilling mellem kønnene de kunne se inden for idrætten. Vi havde tre indgange til dette. Dels forhindringer, som har at gøre med den enkeltes valg, f.eks. at kvinder selv vælger ikke at være ledere. Dels relationelle forhindringer, f.eks. at kvinder ikke opfordres til lederposter, og dels strukturelle forhindringer, f.eks. at der ikke er tradition for kvindelige ledere. Et samlet blik på, hvorledes disse forhindringer opfattes, viser en klar rangorden, som

giver forrang til individuelle valg, dernæst relationer og endelig strukturelle forhold.

Individuelle valg: I alle tre lande blev egne valg anset for at være en meget væsentlig grund til, at kvinder ikke bliver idrætsledere i så høj grad som mænd. Den forhindring, som klart scorer højest, er at *kvinder prioriterer familien højere* (end lederjobbet). I Danmark har 58% denne holdning, i Sverige 43% og i Norge 47%. I Danmark og Norge er flere kvinder end mænd enige heri, og i Sverige er det mændene, som har denne holdning.

35% i Danmark og Sverige men kun 18% af de norske idrætsledere er enige i, at *kvinder nøjer sig med at arbejde på det lokale foreningsniveau*. I Danmark er det mest kvinderne, som står for denne holdning, i Sverige og Norge er de to køn ret enige om dette. At kvinderne »nøjer sig« kan måske skyldes, at *kvinder har for lidt selvtillid*. Det mener i hvert fald omkring 30% af de nordiske idrætsledere. I Danmark og Sverige er det klart kvinderne, som står for denne holdning, mens de norske mænd og kvinder enige.

I forlængelse heraf mener omkring 30% af de nordiske idrætsledere, at *kvinder selv vælger ikke at ville være ledere*. Men holdningen er i alle tre lande langt mere udbredt hos mændene end hos kvinderne. Supplerende spørgsmål understreger, at kvinder ikke nødvendigvis holder sig tilbage, og at lige mange mænd og kvinder (ifølge eget udsagn) gerne påtager sig opgaver i bestyrelsen, tager ordet på møder og i forsamlinger og gerne underviser på kurser. Kun meget få (under 5%) mener, at kvinder ikke har tilstrækkelig erfaring som ledere.

Relationer/magt: Ser vi på de relationelle forhindringer, er der markant forskel mellem de tre lande. Bortset fra kvindernes prioritering af familien tillægges de rela-

tionelle forhindringer i Norge og Sverige lige så stor og sommetider mere vægt end det individuelle valg. I Danmark er langt færre enige i de udsagn, som handler om relationer. Det drejer sig om magt i organisationerne, om at mænd ikke opgiver deres positioner, at konkurrencen med mændene er for hård, eller at kvinder ikke opfordres til at være ledere.

Her finder vi langt større tilslutning i Norge og Sverige end i Danmark. For eksempel er der kun 54% af de danske ledere men hele 87% af de svenske og 75% af de norske, som mener, at *mænd har mest magt inden for idrætten*. Ligesom der er markant flere norske (31%) og svenske (36%) end danske (18%) idrætsledere, som mener, at *mænd ikke er tilbøjelige til at opgive deres positioner*. I Norge og Sverige er det som hovedregel kvinderne, som understreger, at relationelle forhold forhindrer ligestilling. I Danmark er mænd og kvinder, i den udstrækning de overhovedet finder relationelle forhold relevante, mere enige.

Endelig er der udsagnet om, at *kvinderne savner egne – og egnede netværk*. Næsten ingen (5%) danske idrætsledere er enige i dette, mens omkring hver femte af lederne i Norge og Sverige har denne opfattelse, og det er her klart kvinderne, som er mest enige. Et opfølgende udsagn om, at *kvinder bør støtte andre kvinder* i forbundene, deler ligeledes vandene. 21% af de danske idrætsledere mod 78% af de svenske og 66% af de norske har denne opfattelse. Også her er det især kvinderne, som går ind for dette.

Struktur: De strukturelle forhindringer lider en mere krank skæbne. I Danmark er der forholdsvis få, som overhovedet tillægger dem betydning. Flere i Norge og Sverige gør det, men den store opbakning til, at organisationens struktur eller samfundets organisering er den største forhin-

Figur 3: Hvad skal der gøres? Andel af idrætslederne som går ind for følgende handlingsstrategier for ligestilling (pct.)

Strategier	Danmark	Sverige	Norge
Kvinder må selv gøre en indsats	73	73	60
Handlingsplaner	26	47	45
Vedtægtsændringer	4	12	9
Kvotering	2	7	11
Mainstreaming	5	–	36

dring, findes ikke. Der er oven i købet stor enighed om, at idrætsforbundene satser på både mænd og kvinder (økonomisk, materielt og træningsmæssigt), og at kvinder i lige så høj grad som mænd får støtte til at stille op til ledende poster (når de vel at mærke vælger at gøre det).

Men får organisationerne ikke skylden, så klandres massemedierne for, at de ikke giver tilstrækkelig opmærksomhed til kvinders idræt. Kun hver tredje af de danske idrætsledere, 13% af de svenske og 22% af de norske er enige i, at medierne deler deres opmærksomhed ligeligt mellem mands- og kvindeidræt. Kvinderne er mest kritiske i deres holdning overfor medierne.

Handling for ligestilling

I forlængelse af ovenstående er den logiske slutning, at kvinderne selv må gøre en indsats for at ændre på forholdene, hvis de altså overhovedet skal ændres. Det mener næsten $\frac{3}{4}$ af idrætslederne i Danmark og Sverige og 60% i Norge (se figur 3). Der er dog generelt lidt flere mænd end kvinder, som går ind for denne løsning.

Dernæst er der en del tiltro til, at *handlingsplaner* for ligestilling kan gøre en forskel. De to køn er stort set enige, men

handlingsplaner som strategi får langt større tilslutning i Norge og Sverige end i Danmark. Resten af forandringsstrategierne i form af vedtægtsændringer, kvotering og mainstreaming, får ikke stor opbakning hverken hos mænd eller kvinder. Undtagelsen er, at mainstreaming får meget stor tilslutning blandt norske idrætsledere, som også i højere grad går ind for kvotering.

Diskussion af forskelle og ligheder

Den typiske nordiske idrætsleder har altså en meget ensartet profil i Danmark, Norge og Sverige. De forskelle vi finder mellem mænd og kvinder og landene imellem afspejler for det meste forskelle i befolkningen som helhed. Men dette til trods bliver ligestillingsproblematikken opfattet markant forskelligt i de tre skandinaviske lande.

Danmark skiller sig ud som det land, hvor interessen for ligestilling tilsyneladende er mest »afslappet« eller »ligegyldig«. Danske idrætsledere mener f.eks. i langt mindre grad end deres skandinaviske kolleger, at kønsfordelingen i bestyrelser og udvalg bør ændres, så kvinder bliver bedre repræsenteret. Hvis det endelig skal være, er mændene generelt mest indstillet på ændringer til fordel for kvinderne. Danske kvinder ønsker måske i langt mindre grad end deres nordiske søstre, at blive promoveret ind i lederjobs? Ligeledes ser danske idrætsledere kvindernes egne valg, som de væsentligste forhindringer, hvorimod relationelle forhold og især strukturelle barrierer tillægges langt mindre betydning. Dertil kommer, at en ret stor gruppe ikke ved, hvad de mener om sagen – eller måske er de ligeglade? Faktisk har omkring hver 5. af de danske idrætsledere ikke nogen holdning til, om der skal flere

kvinder i bestyrelser og udvalg. Der er markant flere med en »ved-ikke«-holdning end i Sverige og Norge. I Danmark er mænd og kvinder i høj grad ens i deres holdninger, idet der i 10 ud af 14 udsagn ikke er nogen signifikant forskel mellem kønnene.

I Sverige kan man næsten tale om en »politisk korrekthed« i holdninger til ligestilling både blandt mænd og kvinder, men holdningen har ikke medført en større ligestilling. Og i Norge kan man spore en mere markant feministisk holdning til problematikken især blandt kvinderne, og her har kvoteringsordningen faktisk medført en større ligestilling og tilsyneladende også en mere markant bevidsthed om problematikken. I både Norge og Sverige er der større forskel mellem kønnene end i Danmark, og kvinderne er især i meget højere grad opmærksomme på relationelle og strukturelle forklaringer som magtforhold og traditioner end de danske kvinder.

Også på det politiske niveau genfindes udsagn om, at ligestilling er noget, kvinderne selv kan vælge til eller fra. I maj 2003 udtalte den daværende danske minister for ligestilling Henriette Kjær i dagspressen, at eventuel uligestilling må være et privat anliggende: »Det handler jo om at diskutere, hvem der tager opvasken, henter børnene, laver mad og ordner tøj« (Bruun

2004 s. 211). Samme minister skrev i en kronik i 2003 i Politiken at, »Jeg har fuld tillid til, at det enkelte menneske kan styre sin tilværelse i samspil med sin familie. Det skal staten ikke blande sig i«. Marianne Bruun ser ligestillingsministerens holdninger, som kendetegnes af en aflysning af fællesskabets ansvar for strukturelle uligheder og af en privatisering af ligestillingskampen, i modsætning til en ligestillingspolitik, der bliver betragtet som et velfærdsproblem og som et politisk anliggende (Bruun 2004 s. 211, 216).

Så når både de unge danske kvindelige studerende og de frivillige idrætsledere fastholder deres tilsyneladende »postmoderne« identitet med individuelle valg som eneste forklaring, er det også et udtryk for en politisk holdning og en politisk kultur, hvor strukturelle forklaringer hidtil ikke har haft meget plads. Med mainstreaming politikken ikke mindst på det kultur- og idrætspolitiske område kan der være ændringer på vej? Alt i alt stemmer vores resultater godt overens med analysen af forskelle og ligheder i ligestillings- og idrætspolitikken i de skandinaviske lande. Især den norske case viser, hvordan reguleringer som kvoteordninger også har en positiv effekt på holdninger til ligestilling, eller er det måske omvendt?

Noter

1. I Danmark, Norge og Sverige er der tale om identiske undersøgelser.
2. F.eks. var kvinderepræsentationen i det danske Folketing i 1918 4 kvinder, svarende til 2,9%. I 1968 var der 19 kvinder, svarende til 10,9% og i 2001 var der 67 kvinder, svarende til 38,3%.
3. F.eks. var kvinderepræsentationen i det danske Folketing i 1918 4 kvinder, svarende til 2,9%. I 1968 var der 19 kvinder, svarende til 10,9% og i

2001 var der 67 kvinder, svarende til 38,3%. Inter Parliamentary Union, www.ipu.org

4. Pilotundersøgelsen blev udført på Institut for Idræt, Københavns Universitet af forskerteamet bag projektet »Kvinder på toppen- om kvinder, sport og lederskab«. Pilotprojektets formål var »ved dokumentation /kortlægning af kønnenes repræsentation at skabe en platform og et styreredskab for mainstreaming som organisationsudvik-

ling med særligt henblik på styrkelse af demokratiet i idrætsorganisationerne.«

5. Vi har i denne sammenhæng ikke set på DGIs ligestillingspolitik og heller ikke draget sammenligninger mellem de to forbund.
6. Der er dog store forskelle mellem organisationerne og deres kvindeandel i hovedbestyrelsen – i 2003

kortlægningen var der i DIF 10%, i DGI 22% og i DFIF 0%.

7. Det kan der dog være flere grunde til, men det vil kræve mere detaljerede undersøgelser dels på forskellene mellem DIF og DGI, da sidstnævnte har en højere repræsentation af kvinder og dels af forskelle mellem specialforbund.

Litteratur

- Anttonen, Anneli, »Civil Society, Genus and the Welfare State«. Paper på konferencen: »Civil Society between Market and State« (Stockholm, februar 1999).
- Bonke, Jens, *Tid og velfærd*. Socialforskningsinstituttet 02:26 (København 2002).
- Borchorst, Anette & Dahlerup Drude, *Ligestilling som diskurs og praksis* (Frederiksberg 2003).
- Bruun, Marianne, *Femkamp – om nordisk feminisme* (Viborg 2004).
- Doll-Tepper, Gudrun og Gertrud Pfister (red.), *Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports*. Konferenceproceedings (Köln 2004).
- Doll-Tepper, Gudrun, Gertrud Pfister, Deena Scoretz og Christian Bilan, *Sport, Women & Leadership* (Køln 2005).
- Esping Andersen, Gøsta, *The Three worlds of welfare capitalism* (Cambridge 1990).
- Fasting, Kari, *Kjønnsroller og idrett* (Oslo 1988).
- Habermann, Ulla, Laila Ottesen og Gertrud Pfister, *Kvinder på toppen – om kvinder, idræt og ledelse. Første delrapport: Kortlægning* (Institut for Idræt, Københavns Universitet 2003).
- Habermann, Ulla, *Kvinnor på Toppen – om kvinnor, idrott och ledarskap. Första delrapport: Kartläggning* (Sköndals Institutets Forskningsavdelning 2004).
- Habermann, Ulla og Laila Ottesen, »Omsorgskapital i idrætten.« I: *Dansk Sociologi* nr.2 (Tema: Idræt og køn) 2004.
- Habermann, Ulla, *Kvinnor på Toppen – om kvinnor, idrott och ledarskap. Andra delrapport: Resultat från survey*. (Sköndals Institutets Forskningsavdelning 2005).
- Kaspersen, Lars Bo og Laila Ottesen, »Associationalism for 150 Years and Still Alive and Kicking: Some Reflections on Danish Civil Society«. I: *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, vol. 4, nr. 1, 2001.
- Leira, Arnalug, *Welfare states and working mothers: the Scandinavian experience* (Cambridge 1992).
- Lehn, Signe m.fl., *Mainstreaming som ligestillingsstrategi – muligheder og faldgruber*. I: Anette Borchorst og Drude Dahlerup, *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis* (Frederiksberg 2003).
- Lewis, Jane, »Gender and the development of welfare regimes«. I: *Journal of European Social Policy*, 2, 1992.
- Pfister, Gertrud, Ulla Habermann og Laila Ottesen, *Kvinder på toppen – om kvinder, idræt og ledelse. Anden delrapport: En komparativ analyse af internationale tendenser* (Institut for Idræt, Københavns Universitet 2004).
- Pfister, Gertrud og Sabine Radtke, »Biographien von männlichen und weiblichen Führungskräften im deutschen Sport« I: Doll-Tepper, Gudrun og Gertrud Pfister (red.), *Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports* (Köln 2004a), s. 143-212.
- Pfister, Gertrud, »Frauen in Führungspositionen – theoretische Überlegungen im deutschen und internationalen Diskurs«. I: Doll-Tepper, Gudrun og Gertrud Pfister (red.), *Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports* (Köln 2004b), s. 7-48.
- Pfister, Gertrud, »Frauen in Führungspositionen des Sports – internationale Tendenzen«. I: Doll-Tepper, Gudrun og Gertrud Pfister (red.), *Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports* (Köln 2004c), s. 49-63.
- Pfister, Gertrud, Gudrun Doll-Tepper og Sabine Radtke, »Women Taking the Lead«. I: Gudrun Doll-Tepper, Gertrud Pfister, D Scoretz og Christian Bilan (red.), *Sport, Women & Leadership*. Konference proceedings (Köln 2005), s. 27-57.
- Pfister, Gertrud, Laila Ottesen og Ulla Habermann, *Kvinder på toppen – om kvinder, idræt og ledelse. Tredje delrapport: De første resultater fra spørge-*

skemaundersøgelsen (Institut for Idræt, Københavns Universitet 2005)
Riksidrotts Forbundet, *Tiden hjälper till – men räcker inte! Om jämställdhetsarbete inom idrotten* (1995).
Riksidrotts Forbundet, *Idrottens jämställdhetsplan* (2005).
Skirstad, Berit og Anne Kristi Rimeslåttén, *Norske*

idrettsledere. Foreløpig utrapportering (Oslo 2005).
Statens Offentliga Utredningar, »*Varannan damernas*«. *Slutbetänkande från utredningen om kvinnorrrepresentationen* (Stockholm 1987).
Trangbæk, Else m.fl., *Dansk idrætsliv*, bind 2: *Vel-færd og fritid 1940-96* (København 2005).

Hjemmesider

www.nif.dk
www.rf.se

www.dif.dk
www.ipu.org