

Nytt om

Kvinne- FORSKNING

5/86
Kvinner i ledelse —
til hvilken pris?



Nytt om kvinneforskning utgis av NAVFs sekretariat for kvinneforskning

UNIVERSITETET I OSLO
AMERIKANSK INSTITUTT

NYTT OM KVINNEFORSKNING

fra Norges allmennvitenskapelige forskningsråds

Sekretariat for kvinneforskning

Årgang 10, 1986

Redaksjonen:

Sekretariatet for kvinneforskning

Ansvarlig redaktør: Aina Schiøtz

Omslag: Harald Gulli

Opplegg for layout: Josef Leupi

Sats: Jet-Z

Trykk: GCS Oslo

ISSN: 033-0265

Utkommer med 4-6 nummer pr. år.

Ettertrykk er tillatt når forfatter samtykker og kilde oppgis.

Tillatelsen gjelder ikke illustrasjoner.

Løssalg: kr 15,-

Abonnement: kr 70,-

Postgiro: 5 14 71 60

Redaksjonens adresse:

NYTT OM KVINNEFORSKNING

Munthes gt. 29, 0260 Oslo 2

Tlf. (02) 55 58 00

Sekretariatets styre:

Professor Ase Hiorth Lervik, leder

(repr. for humaniora)

Professor Julie Skjæraasen

(repr. for medisin)

Konsulent Jorun Wiik

(repr. for FAD)

Professor Asbjørn Aakvaag

(repr. for NAVFs styre)

Forsker Kari Skrede

(repr. for samfunnsvitenskap)

Førsteamanuensis Berit Riddervold Heimdal

(repr. for naturvitenskap)

Varamedlemmer:

Professor Jorunn Hareide

Professor Trond Eskeland

Professor Gerhard Stoltz

Førsteamanuensis Siri Gerrard

Førsteamanuensis Odd Erik Johansen

Førstekonsulent Erling Strømberg

I sekretariatet:

Daglig leder Aina Schiøtz

Konsulent Gro Hanne Aas

Administrasjonssekretær Randi Borgen

Administrasjonssekretær Guro Helgerud

Forskningsledere

Björg Aase Sørensen/Tamar Bermann

Kjære leser

Dette nummeret preges av artikler med tilknytning til temaet ledelse, organisasjon og styring. Dette har utgangspunkt i ønsket om å forholde seg til hovedinnsatsområdet «Ledelse, organisasjon og styringssystemer», et av hovedinnsatsområdene i norsk forskning. LOS-programmet skal administreres/organiseres av det nye forskningsrådet NORAS (Norges råd for anvendt samfunnsforskning), tidligere Rådet for forskning for samfunnsplanlegging (RFSP) i NAVF. Som leserne skjønner blir ikke dette temanummeret eneste og siste behandling av LOS-problematikker.

Forskningsresultatene som presenteres i de to første artiklene viser at kvinneforskere har arbeidet med ledelses- og organisasjonsproblematikk også før det ble store penger å hente på dette området. Men både Birte Folgerø Johannessen, Elin Kvande og Bente Rasmussen er selvfølgelig aktivt med i det nasjonale nettverket av kvinneforskere rundt LOS-forskningen som er satt i gang og som andre forskere innbys til deltakelse i — mer om dette s. 72.

Kvinneforskning på LOS-tilknyttede områder gjorde det også mulig for Sekretariatet å levere et fyldig forskningspolitisk innspill i høringsrundene som gikk forut for Innstillingen til LOS-handlingsplan (april 1986). Aina Schiøtz presenterer bl.a. dette

innspillet i sin gjennomgang av beslutningene rundt innholdet i programmet «Ledelse, organisasjon og styring».

I tillegg til temaet skriver Runa Haukaa om forskningsformidling mellom kvinneforskning og kvinnebevegelse, og vi har fått tillatelse til å trykke Harriet Holters innledning ved åpningen av Senteret for kvinneforskning ved Universitetet i Oslo (4. september 1986).

Bokanmeldelsene denne gangen gjelder *Sexual/Textual Politics* av Toril Moi og *Bakgater* av Liv Finstad og Cecilie Høigård.

Noen praktiske opplysninger. Fra og med 1. januar 1987 får vi nytt navn: **NAVF's sekretariat for kvinneforskning og kvinner i forskning**. Det oppnevnes nytt styre, som skal fungere i perioden 1.2.1987–31.12.1990. Det kan synes som om det blir drift også utover 1990, noe som bebudes i Kirke- og undervisningskomiteens innstilling til statsbudsjettet for 1987.

Mer nytt: Vi skal flytte og samlokaliseres med hele NAVF. Vår nye adresse er fra 19. januar: Sandakerveien 99, 0483 Oslo 4. Tlf. (02) 15 70 12.

Den første søke-konferansen — i rekken av 3 — gikk av stabelen 15.–16. desember. Det er Sekretariatets forskningsledere som

er hovedansvarlige for denne konferanserekken. Utgangspunktet er de utpekte satsingsområdene i norsk forskning. Denne første var viet ledelse, organisasjon og styringssystemer, helse, miljø og levekår, og kultur og tradisjon. 45 deltok på Soria Moria konferansesenter i Oslo for å rette kvinneperspektiver på forskningspolitikken. På side 14 gis en nærmere presentasjon av forskningsledernes arbeid og planer.

Alt blir dyrere — også *Nytt om kvinneforskning*. Abonnementsprisen økes til kr 100,— og løssalg kr 20,—.

I bokserien «Kvinnens levekår og livsløp» foreligger siden sist Lisbet Høltedahls bok om *Hva møter gjør er alltid viktig. Om å være kvinne og mann i en nordnorsk bygd i 1970-årene*.

Nytt om kvinneforskning er planlagt med

følgende nummer i 1987: Temanumre om ufrivillig barnløshet, kjønn og makt, samfunnsvitenskapelig kvinneforskning — jubileumsnr., medisinsk kvinneforskning og kvinner og utvikling. Vi minner om at bladet er åpent for artikler utenom tema, og for debatt.

Vi vil til slutt gjøre oppmerksom på nye publikasjoner fra Sekretariatet som kan bestilles ved henvendelse: *Den samfunnsvitenskapelige kvinneforskningen fram mot år 2000: Utfordringer og visjoner*, seminarrapport, *Ufrivillig barnløshet: nye løsninger — nye problemer*, konferanserapport og *Kvinner i naturvitenskapelig og teknologisk forskning*, presentasjoner.

Vi vil ønske leserne et RIKTIG GODT NYTT ÅR og ønsker nye lesere velkommen!

Innhold

Birte Folgerø Johannessen:

Ledere — organisasjoners styringssymboler. Hva med kvinnene? s. 4

Elin Kvande og Bente Rasmussen:

Hvorfor gir den offentlige sektor kvinner dårlige karrieremuligheter? s. 14

Aina Schiøtz:

Organisasjon — ledelse — styring. Også et kvinneanliggende s. 21

Runa Haukaa:

Forskningsformidling. En innvielse s. 32

Harriet Holter:

A House of One's Own — et eget hus s. 37

BOKOMTALER

Bakgater. Om prostitusjon, penger og kjærlighet s. 41

Sexual/Textual Politics: Feminist Literary Theory s. 44

LITTERATURKOMMENTARER s. 48

MØTER, SEMINARER, KONFERANSER

Kvinnekår før og nå. Om nordnorske kystkvinneres kår fra 1700 til i dag

med særlig henblikk på Vesterålen s. 53

Kvinner og elektroniske massemedia s. 55

Den første internasjonale kongres om voldtægt s. 56

Norsk kvinnelitteraturhistorie ca. 1600–1980, perioden 1870–1907 s. 61

Women, Work and Computerization — Opportunities s. 62

«Framtidas Norge — på kvinners vilkår?» s. 64

Ufrivillig barnløshet: Nye løsninger — nye problemer s. 65

Kvinner og ledelse — noen refleksjoner over en konferanse s. 65

Forskningsprogram om kvinnemishandling — fagmøte s. 68

MØTER SOM KOMMER s. 69

LITT AV HVERT s. 72

NYTT FRA LIKESTILLINGSUTVALGENE s. 78

STIPEND s. 80

PUBLIKASJONER s. 86

PUBLIKASJONER FRA SEKRETATIARET s. 89

Ledere — organisasjoners styringssymboler.

Hva med kvinnene?

Kvinner i ledelse er på dagsorden. Hvordan er lederskap definert av og for menn? Også i denne sammenhengen er kjønn et asymmetrisk forhold, fastslår Birte Folgerø Johannessen. I denne artikkelen skisserer hun forskjellige innfallsvinkler til forståelsen av feltet «kvinner og ledelse».

Fra flere hold uttrykkes håp om at organisasjoners rekruttering av kvinner til ledende stillinger vil føre til endrede ledelsesmodeller. Det betyr at mange mener, tror, håper (eller frykter) at kvinners kjønnsstilling på en eller annen måte vil få konsekvenser for deres lederskap. Tidligere forskning innen feltet viser at dette langt fra er selvsagt (Ingeborg Baastad og Birte F. Johannessen, 1984).

Enkeltvis kan kvinner vanskelig tilføre lederrollen så veldig mye nytt i kraft av at de er kvinner, siden en av forutsetningene for at kvinner tilskrives en viss autoritet, ser ut til å være at kjønn ikke får noen betydning for hvordan andre forholder seg til dem. En kan derfor med god grunn spørre: Hva skulle tilsi at kvinner kan tilføre «lederskapet» noe nytt?

For å besvare dette spørsmålet, er det nødvendig å beskrive og forstå hvordan og hvorfor organisasjoners produksjon av

kvinnelige ledere er mer komplisert og motsetningsfull enn produksjonen av mannlige ledere. Wilbert Moore (1962) betegner produksjonen av mannlige ledere som «homoseksuell reproduksjon», en betegnelse som av flere er blitt omskrevet til homososial reproduksjon. Med begrepet «homoseksuell reproduksjon» siktes det imidlertid til at menn som ledere reproducerer seg selv i sitt eget bilde og at nettopp kjønn er vesentlig for denne reproduksjonen. Som ledere eller lederkandidater vil selvfølgelig også kvinner bli sosialisert til gjeldende standard for lederskap i ulike organisasjoner, men jeg våger å påstå at nesten uansett hvor grundig denne sosialiseringen er, så vil organisasjonenes produksjon av kvinnelige ledere være av en annen art når det gjelder den betydning kjønn får.

Jeg vil la spørsmålet om kvinner har en annen lederstil enn menn når de er ledere i samme organisasjoner, ligge. Dette fordi

mye tyder på at det nye kvinner kan tilføre «lederskapet» foreløpig, snarere ligger i lederproduksjonsprosessen enn i resultatet. Det er i dag et faktum at det nå forhandles om — og til dels reflekteres over — hvilken rolle kjønn skal spille (spiller) i ledersammenheng. Dette er nytt, og slike forhandlinger og refleksjoner inngår i en annen lederproduksjonsprosess enn den langvarige masseproduksjonen av mannlige helter. Som ledere blir kvinne oppfattet som så mangt, men de blir aldri oppfattet som mannlige helter. Det er heller ingen selvfølge at de blir oppfattet som kvinnelige helter, verken av kvinner eller menn. Derfor kan det se ut til at noe av det nye kvinner kan tilføre etablerte lederidealer og -modeller, i første omgang er en slags «ny forvirring», fordi kvinnelige ledere til en viss grad forstyrrer etablerte forestillinger om lederskap og kvinnelighet. Selv om mange i dag framstiller ledelse som en kjønnsuavhengig funksjon i arbeidslivet, så er det ikke mulig å gi disse rett. Kjønn har vært, og er fortsatt, et signifikant symbolsk aspekt ved lederskap. Denne konklusjonen må trekkes på bakgrunn av både tidligere ledelsesforskning og kvinneforskning. Og det er denne forskningen som må være utgangspunktet for kvinneforskning i ledelsessammenheng.

Kjønn — et asymmetrisk forhold også i ledelsessammenheng

Den likhetsideologi som i dag preger oppfatningen av forholdet mellom kjønnene, har plassert temaet «Kvinner og ledelse» på dagsorden. Vi er i ferd med å få en ideologi som tilsier at kvinner er like velegnede ledere som menn (og vel så det). Men vi har nok kunnskaper og erfaringer til å vite at det hele ikke er fullt så enkelt.

Det jeg beskriver som overordnet problem i ledelsessammenheng, er knyttet til kvinners vansker med å omforme en formelt lik status med menn, til en relasjonell og personlig jevnbyrdighet i det uformelle spill om makt og innflytelse i organisasjoner. Dette skisseres som tre beslektede sett av problemer: et minoritetsproblem, et relasjonelt problem og et individuelt problem. Jeg velger her å legge vekt på de to sistnevnte problemtypene. I likhet med Kjellaug Waage (1983) ser jeg de problemer kvinner enkeltvis står overfor i ledelsessammenheng, som betinget av at kjønn ikke betegner et symmetrisk, men et asymmetrisk forhold, både på makro- og mikronivå.

Integreringsproblemet — et minoritetsproblem

Rosabeth Moss Kanter (1977) har beskrevet de problemer som er forbundet med kvinners inntreden i ledende stillinger som et minoritetsproblem. Kvinners minoritetsposisjon gir ifølge Kanter kvinnene en symbolsk status som innebærer at kvinnene aldri bare representerer seg selv. De oppfattes skiftevis som representanter for og unntak fra andre kvinner. Uansett om kvinnene bare ønsker å representere seg selv, sin organisasjon og sin profesjon, så «får de ikke lov» til dette. Kanters hovedpoeng er at så lenge kvinnene er i en minoritetsposisjon innen høystatusområder, vil de bli stereotypisert og derfor holdt utenfor innflytelsesrike posisjoner i systemet. Når kvinner tas opp i forestillingsbilder om hva som er kvinnelig, faller de med andre ord lett utenfor i ledelsessammenheng.

Slik oppsummerer Helga Hernes det som kan sees som kvinners hovedstrategi i en slik sammenheng: «Kvinnenes egne strategier konsentreres om å oppnå aksept

på lik linje med menn. Som Kanter og andre viser, lykkes dette av og til. Prisen er imidlertid høy rent psykisk sett for disse kvinnene som helst vil gjemme sitt kjønn og fornekte dets relevans, mens omgivelsene gjør det meget vanskelig for dem. Deres kjønn teller med i andres øyne og de må derfor tilpasse sin atferd.» (Helga Hernes, 1982 s. 142.)

Det vi vet fra tidligere forskning om betingelser for kvinners lederskap, er altså at kjønn langt oftere brukes som tolkningsramme for kvinnelige enn for mannlige leders atferd. Når kjønn brukes som tolkningsramme, reduseres kvinnenenes avansements- og innmflytelsesmuligheter og deres troverdighet som ledere. Kvinnene må på en eller annen måte forholde seg til dette på tross av at de mener det burde være unødvendig. Det er nemlig ikke kvinnene selv som avgjør hva andre skal legge til grunn når deres handlinger skal vurderes. De fleste ser imidlertid ut til å forsøke å påvirke andres vurderinger av dem ved selv å nedtone relevansen av kjønn, og har da større muligheter for å oppnå troverdighet som ledere.

Integreringsproblemet — et relasjonelt problem

Stereotypisering og utdefinering av kvinner som har hatt sitt virke i mannsdominerte miljø avtar over tid. (Fairhurst og Snavley, 1981 og Judy Marshall, 1984.) Hva er det som skjer i det sosiale samspillet mellom kvinner og menn i denne tiden?

Dersom en spør kvinner som er ledere i mannsdominerte miljø, får en svært forskjellige svar. Kvinner gir meget forskjellige beskrivelser av hvilken betydning det har hatt, og har, at de er kvinner. (Judy Marshall 1984, og inntrykk fra egne intervju.) Slike forskjeller mellom kvinnene,

sammen med variasjoner i når og hvordan kjønn brukes som tolkningsramme, kan ikke direkte forutsies fra kvinners minoritetsposisjon. Det er derfor nødvendig å utvide den strukturelle tilnærmingen dersom en ønsker å gripe noe av innholdet i, ikke bare konturene av, integreringsproblemerne.

For å forstå mer av hvordan den aktuelle situasjon i organisasjoner legger premisser for kvinners lederskap og selvoppfatning, er det nødvendig å fokusere selve samhandlingsforholdet mellom kvinner og menn. Som Hanne Haavind (1985) poengterer, blir det da viktig å ta i betraktning at kvinner og menn forsøker å komme frem til enighet eller en form for gjensidig forståelse av hvilken rolle kjønn skal spille i samhandlingen mellom dem.

Hva er det kvinner og menn kan bli enige om når kvinner forsøker å oppnå troverdighet som ledere i mannsdominerte fora? Hva kan de ikke bli enige om? Hvordan oppnås ulike former for enighet? Hvilke konsekvenser får ulike former for enighet for kvinners og menns tilskrevne lederpotensialer og for deres identitet som ledere? Og sist men ikke minst: Hvilke konsekvenser får nye former for enighet mellom kvinner og menn for kvinners forhold til andre kvinner?

Dette er noen viktige spørsmål jeg mener det foreløpig finnes få utfyllende svar på innen feltet. Det er likevel et underliggende tema som går igjen i det ubesvarte, og et hovedmønster som kommer frem i de svar vi kjenner til. Dette vil jeg stoppe litt ved.

Det underliggende tema i ledelsessammenheng er det samme tema som det Ingrid Rudie (1984) identifiserer når hun peker på at de siste ti års endringer har ført til en sosial bevegelse fra veldefinerte komplementære kjønnsroller, til mer eller mindre uforutsigbare forhandlinger om hvilken rolle kjønn skal spille. En av konsekvensene av denne sosiale bevegelsen er ifølge

Hanne Haavind (1985) at: «Allt som hender mellom män och kvinnor nu, kan oppfattas som försök att antingen forverkliga eller motarbeta dessa förändringar. Alla handlingar av kvinnor och män i det praktiska vardagslivet blir därför samtidigt inlägg i en pågående debatt om vilken roll kön skall spela. Vi deltar alla i denna debatt, antingen vi vill eller inte, och oavsett hur medvetiga vi är.» (Kvinnovetenskaplig Tidskrift 3-1985, s. 17.)

Forhandlingene om hvilken rolle kjønn skal spille, er ifølge Haavind løpende sidetema til det som er samarbeidets egentlige hovedformål i yrkessammenheng. De er imidlertid ikke «på siden av» det som kjennetegner de problemene som er forbundet med kvinners lederskap. Den internasjonale forskning innen feltet har tvert imot vist at det er i slike uformelle aspekt en finner kjernen i integreringsproblemet.

Hovedmønsteret i disse forhandlingene ser ut til å bestå i at kvinner kan oppnå troverdighet som ledere dersom hun får «gehør» for regelen om at kjønn ikke skal brukes som tolkningsramme for hennes atferd.

En slik form for enighet kan oppnås på ulike måter. Den kan f.eks. oppnås ved at kvinner forsøker å heve saklighetsnivået eller holde fast ved et høyt saklighetsnivå i ulike samarbeidsrelasjoner med menn. Dette for å unngå det fokus på hennes kjønn som lett oppstår i uformelle relasjoner. En slik strategi kan imidlertid lett føre til at hun oppfattes som «lite omgjengelig i sin omgang med kolleger», noe som kan være med å redusere hennes tilskrevne lederpotensiale. Kjønnsnøytraliserende strategier som f.eks. et fokus på sak, fag og kompetanse, eller det som er samarbeidets hovedformål, er derfor i seg selv ingen løsning på kvinnens troverdighetsproblemer i ledelsessammenheng. Det er en strategi kvinner må nyansere for å unngå at de fraskrives «lederpotensiale» på et nytt

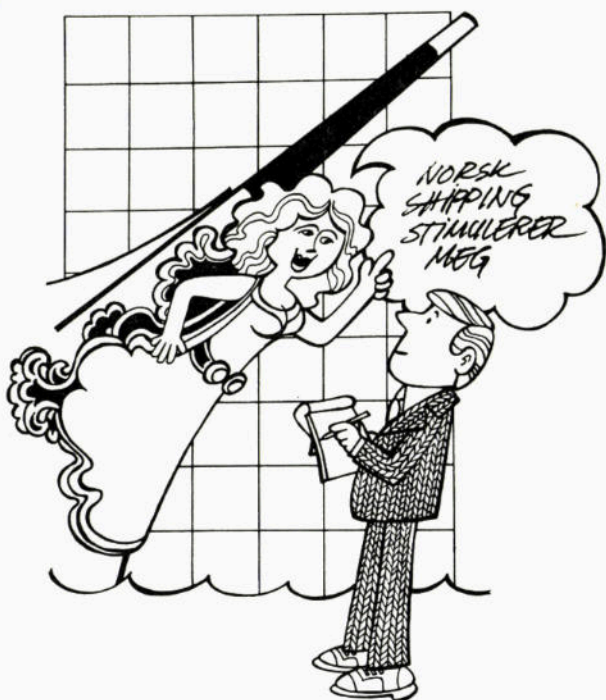
grunnlag.

Hanne Haavind betegner de tolkningsreglene kvinner og menn forhandler om som «metaregler». Det er regler om hva som er relevant og viktig og hvem som bestemmer det. Siden menns kjønn på forhånd er relevant i ledelsessammenheng, gir dette ham en mulighet til å gå med på en regel om at kjønn er irrelevant uten at han selv berøres av en slik samhandlingsregel. Dette er også et av de forhold som fortsatt er med på å gi menn muligheten til å bestemme *hvilke* personlige og mellommenneskelige forhold som er viktigere enn fagkompetanse i ledelsessammenheng, og *når* de er viktigere. Kvinner kan bli ledere under disse betingelsene, men de kan ikke «opphøve» betingelsene.

Integreringsproblemet — et individuelt problem

Det individuelle aspektet ved integreringsproblemet dreier seg både om tilpasninger for å oppnå troverdighet på lik linje med menn, og tilpasninger for å integrere en sosial og personlig identitet som kvinne og leder.

Endringer i relasjonene mellom kvinner og menn innebærer noe mer enn endringer i tolkningsreglene om hvilken rolle kjønn skal spille. For å virkelig gjøre slike endringer, må også selve grunnlaget for kvinnelig og mannlig identitet forandres. Dette fordi kvinner og menn vanligvis bekrefter hverandre gjennom kvinnelig underordning og mannlig dominans (Hanne Haavind 1982). Som ledere vil kvinner stå i relasjoner til andre som preges av overordning heller enn underordning. Det er da bare hennes formelle posisjon og ikke hennes kjønn, som er med på å skape en slik uvanlig relasjon. For menn som ledere er det begge deler. (Arnold Kahn, 1984.)



Var det noen som tenkte at symbolske betydninger av kjønn i organisasjonssammenheng bare er kvinneforskerens fantasiprodukt?

Illustrasjonen er tatt fra en tekst om det gode og stimulerende shippingmiljøet i Norge.

Kvinner har derfor langt større vansker enn menn med å få bekreftet relevansen av sin kjønnsidentitet som ledere. Dette gjør det vanskelig å integrere en sosial og personlig identitet som kvinne og leder, mens en sosial og personlig identitet som mann og leder mer må betraktes som to sider av samme sak.

Jeg har til nå vist at kjønnsforhandlingene legger premisser for hvordan kvinnene kan oppnå troverdighet som ledere. Disse forhandlingene har også betydning for den selvbekreftelse kvinner får som ledere. Det ser da ut til å være slik at det den kvinnelige nykommer kan håpe på å bli enig med mennene om, er at kjønn er irrelevant og skal holdes utenfor. Nedenfor gis noen intervju eksempeler for å illustrere relevansen av dette perspektivet på kvinners tilpasning til lederrollen.

Intervju-eksempler

Jeg bruker korte utdrag fra to av mine egne intervjuer for å illustrere det som ofte ser ut til å være et gjennomgangstema eller dilemma, når kvinnelige ledere blir spurt om hvilken betydning det har at de er kvinner.

Eks. 1 a

«Det jeg liker å si er at jeg er en leder som er kvinne — ikke en kvinnelig leder.»

Ja — hva er forskjellen?

«I jobben min er det det å være leder som er hovedpoenget. I tillegg er jeg kvinne.»

Eks. 1 b

«Jeg ble spurt om jeg gruet meg for å være sjef for mannfolk. Hva slags tanker jeg hadde om det. Og da ble jeg veldig forbauset, fordi jeg alltid har oppfattet meg selv som fagmenneske i yrkessituasjoner, ikke som kvinne eller mann. Slik tenkte jeg på meg selv, så det der syntes jeg var så uinteressant, at jeg aldri tenkte over det. Det var ikke noe problem for meg.»

Slike uttalelser kan lett gi inntrykk av at hvis det er noe som er irrelevant for lederskap, så er det spørsmål om en leder er mann eller kvinne. Intervjuer med kvinnelige ledere i massemedia stopper også ofte opp på dette nivået, og hovedregelen om lederskap — «kjønn er uten betydning» — bekreftes. Intervjuene viser imidlertid mer enn dette, og de viser noe annet. Intervju eks. 2 fortsetter slik:

«Men jeg er jo også klar over, siden det er så få kvinner som er ledere, så dukker det opp slike spørsmål. Så, jeg håper jo at en gang så er jeg ikke interessant som person fordi jeg er kvinne — fordi da er det så mange ledere som er kvinner, at da er det ikke noe spesielt.»

Og intervju eks. 2 fortsetter slik:

«Det var ikke noe problem for meg. Men jeg oppdaget jo at det var det for andre. Og jeg oppdaget jo også dette som du har litt av, at hvis man skal sette en kvinne på plass så sier man 'nei, men søte venn, dette mener du ikke', mens man til en mann ville si 'for noe tull du kommer med'. Det at hele tiden når menn skal sette kvinner på plass, så tar de gjerne plutselig og gjør *kvinner* av dem ... »

Begge intervjupersonene går her over fra å omtale kjønn som noe uten betydning for ledelse, til beskrivelser som viser at det at de er kvinner likevel har betydning for hvordan andre opplever dem (eks. 2 a) eller hvordan andre forholder seg til dem (eks. 2 b). Dette er selvmotsigende i og med at ledelse vanskelig kan betraktes som noe annet enn et relasjonelt forhold. (I alle fall ser det ut til å være bortimot det eneste aspekt ved lederskap ledelsesforskere er enige om.)

Motsetningsfulle fortolkningsregler

Denne selvmotsigelsen forsvinner imidlertid dersom en ser nærmere på intervjuene. Det framgår da at kvinnene i eksempel 1a og 1b refererer til det de selv mener bør

holdes utenfor, mens de i eksempel 2a og 2b refererer til hva de har observert at andre gjør relevant, eller hvordan fokus på kjønn opprettholder kvinnelig underordning i forhold til menn.

Den tilsynelatende selvmotsigelsen gir altså i dette tilfellet nokså klart uttrykk for motsetninger mellom kvinnens egne oppfatninger av hva som er relevant og ikke, og andres oppfatninger av det samme. Det kan imidlertid være vanskelig å få øye på at slike motsetninger kan skyldes uavklarte eller motsetningsfylte tolkningsregler mellom kvinnen selv og andre. Dette har sammenheng med at kvinner hele tiden forholder seg til andres fortolkningsregler når de forsøker å få gjennomslag for sine egne, og at andres regler i ulik grad internaliseres. Hanne Haavinds poengtering av at kvinners aktive bearbeiding av ytre forhold må sees i lys av at kvinner og menn forsøker å komme til enighet, gir imidlertid en vesentlig rettesnor: Tilsynelatende selvmotsigelser i kvinnens uttalelser er ikke nødvendigvis uttrykk for individuell ambivalens forårsaket av indre konflikter. Motsetninger kan også være uttrykk for at kvinnene presenterer og forholder seg til *to motsetningsfylte sett av tolkningsregler* når de beskriver seg selv, nemlig det de selv mener er relevant, og det de opplever at andre gjør relevant. Kvinner som er mindre eksplisitte i sine opplevelser av andres fortolkninger — eller som har en mindre motsetningsfylt virkelighetsoppfatning — vil ifølge Judy Marshall (1984) oppleve færre frustrasjoner som ledere. De er imidlertid på samme måte prisgitt at det er andre fortolkningssystemer enn det de selv mener bør gjelde — og de må også forholde seg til disse på en eller annen måte.

Fundamentale forskjeller i situasjonen for kvinnelige og mannlige ledere kommer klart fram dersom vi tar i betraktning at positiv selvbekreftelse i profesjonelle relasjoner også innebærer bekreftelse på

kjønnsidentitet, og ikke bare på profesjonell kjønnsnøytralitet. Vi beveger oss da over mot det andre hovedaspektet ved det individuelle problem. De kjønnsnøytrale tolkningsreglene kvinner og menn kan forhandle seg frem til, eksisterer side om side med en helt annen sosial realitet. Menn har vært og er i overveldende majoritet i lederposisjoner på høyere nivå. Mannlige ledere kjønnsidentitet bekreftes derfor også kontinuerlig gjennom at de som ledere tilhører den mannlige majoritet. Kvinnelige ledere er i en helt annen situasjon. Som kvinner tilhører de ikke den mannlige majoritet, men kan forhandle seg fram til tilhørighet til majoriteten ved å gå inn for kjønnsnøytrale samhandlingsregler.

Kjønnsnøytralitet — for hvem?

Dette virker bekreftende på deres identitet som ledere, men ikke på deres kvinnelighet, slik tilhørighet til den mannlige majoritet bekrefter menns mannlighet. Den selvbekreftelse kvinnelige ledere, eller kvinner som beveger seg mot ledende stillinger oppnår gjennom tilknytning til et ledersjikt bestående av menn, blir langt mindre helhetlig enn den bekreftelse menn får. Regelen om at kjønn ikke har noen betydning er derfor ingen realitetsbeskrivelse. Det ser heller ut til å være det eneste kvinner og menn kan bli enige om under så ulike betingelser. Som en konsekvens av en slik form for enighet, stilles kvinnene overfor et dilemma: Strategiene for å oppnå troverdighet som ledere og behovet for en helhetlig selvbekreftelse virker mot hverandre. Dette er en konsekvens av at ikke kvinner selv avgjør når eller på hvilken måte deres kjønnsstilhørighet er relevant. Kvinnene kan forhandle seg frem til kjønnsnøytralitet for å unngå å bli utdefinert, eller satt på plass, på grunnlag av

kjønn. Det er langt vanskeligere å forhandle seg frem til enighet om at kjønn har betydning på en måte som også bekrefter kvinners troverdighet som ledere.

Forholdet mellom kvinners identitet som ledere og deres opplevelser av når og hvordan kjønn spiller en rolle, vil også være forbundet med kvinners personlige selvoppfatning og deres syn på hva ledelse er. For eksempel vil noen kvinner inkludere, og til dels også vektlegge, moderskap som referanseramme i sin personlige lederfilosofi. Andre kvinner vil vektlegge andre forhold. Klare variasjoner mellom kvinner framkommer tydelig når en snakker med kvinnelige ledere. Disse variasjonene ser ut til å henge nøye sammen med forskjellige livsløp og ulike kvinnelighetstilpasninger. Det er derfor ingen grunn til å tro at kvinnelige ledere alltid vil være enige med hverandre og uenige med menn om hva ledelse er. Det ser likevel ut til at når kvinner må forholde seg til de symbolske betydningene av kjønn ved lederskap som ikke er personlig definert av dem selv, så er dette aldri uproblematisk for kvinnene.

En kvinnelig leder sier f.eks. i en slik sammenheng: «Du blir rett og slett nødt til å slutte å tenke på at du er kvinne, ellers blir det uholdbart.» Da blir dilemmaet: «Hva er det verste; er det selv å måtte nedtone relevansen av at en er kvinne, eller er det selv å forbli oppmerksom på at en nå engang er det en er?»

Svaret er muligens at den beste overlevelsestrategi er å forsøke å se bort fra andre betydninger av kjønn ved lederskap enn det de selv kan identifisere seg med. Det er ikke dermed sagt at dette også er den mest realistiske forskningsstrategi i studiet av lederskap. Heller ikke som ledere er kvinner premissleverandører for hvilken betydning kjønn skal ha.

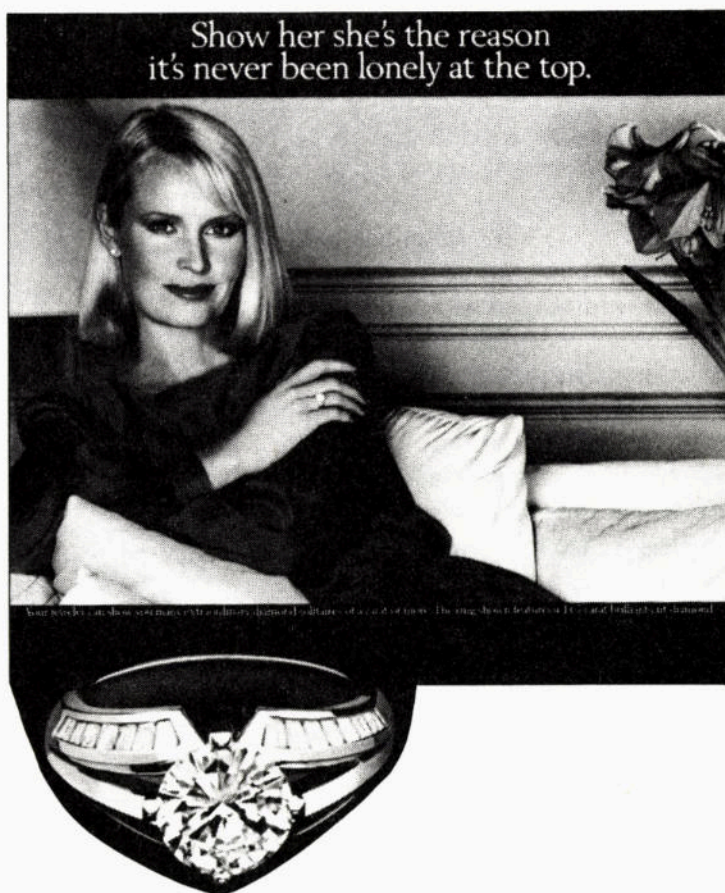
Kjønn og ledelse, to relaterte begreper

Den internasjonale, og amerikansk dominerende, forskningstradisjonen rundt temaet kvinner og ledelse, er nokså forskjellig fra norsk kvinneforskning. Jeg sikter da ikke bare til tematiske ulikheter, men også til at denne forskningstradisjonen har rettet fokus mot andre betydninger av kjønn enn de som har vært vektlagt innen norsk kvinneforskning. Det er den symbolske betydning av kjønn som har vært tillagt størst vekt i forskningstradisjonen rundt kvinners lederskap. (Jfr. Ingeborg Baustad og Birte F. Johannessen, 1984.) Forskningstradisjonenes begrensning ligger etter min mening ikke først og fremst i at en har viet denne betydning av kjønn for stor oppmerksom-

het, men at kjønnsrelasjoner ikke har vært betraktet som en grunnleggende dimensjon ved ledelse som fenomen. Konsekvensen av dette er at uansett hvilke perspektiver og hvilke undersøkelser en tar for seg innen denne forskningstradisjonen, så blir en sittende igjen med spørsmålet: Hvordan er så de to problematiske begreper kjønn og ledelse relatert til hverandre?

La meg kort si noe om hvorfor jeg mener det er nødvendig å utvikle nyanserte begreper om dette før en kan si at en har en god teoretisk referanseramme for å forstå kvinnelig ledelse som fenomen. Målet er å komme frem til en forståelsesramme som verken er androsentrisk (dvs. basert på menns begreper om hva ledelse er) eller visjonær gynosentrisk (dvs. basert på kvinners begreper om hva ledelse burde være). Målet er en realistisk referanseramme: Når

Kvinnene — en ubrukt ressurs i ledelsessammenheng? Tidligere het det at koner og sekretærer er ledernes viktigste ressurser. «Show the world you couldn't have made it without her . . . Show her she's the reason it's never been lonely at the top.»



ledelse begrepsfestes, tas det hensyn til at kjønnsrelasjoner er et grunnleggende aspekt ved de sosiale strukturer ledelse utøves innenfor. Jeg mener med andre ord at det er nødvendig å bevege seg videre fra «the Woman Question» i ledelsesforsknings-sammenheng, til «the Leadership Question» både i kvinne- og ledelsesforsknings-sammenheng. (Sandra Harding, 1986.)

Ledelse som symbolfunksjon

Jeg mener å se noen nye møtepunkter mellom ledelsesforskning og kvinneforskning, selv om de fundamentale forskjeller i henholdsvis «herrenes» og «knektenes» virkelighetsrepresentasjon er det som er mest iøynefallende ved disse to forskningstradisjoner. Det er samtidig slik at det er denne fundamentale forskjellen, dvs. «herrenes» heroiske beskrivelse av ledere og «knektenes» grunnleggende tvil hva angår det heroiske ved «herrene», som så å si *gir* møtepunktet.

I løpet av de siste årene har ledelsesforskningen blitt utsatt for en nokså grunnleggende kritikk også fra egne rekker. Kritikken er av fundamental art, fordi den stiller spørsmålstegn ved denne forsknings-tradisjonens grunnleggende forutsetning: Individet (lederen) har stor faktisk betydning for hvordan organisasjonen fungerer. Denne implisitte grunnantakelsen har vært premissgivende for hvordan ledelse er begrepsfestet som fenomen, og for hvilke spørsmål som har vært ansett som relevante i ledelsessammenheng for de modeller som har vært fremsatt (jfr. Pfeffer og Salanick, 1978).

Når det stilles spørsmålstegn ved en slik forutsetning, er ikke dette ensbetydende med at ledelsesforskning anses som et uvesentlig forskningsfelt fordi ledere ikke er så

viktige som det «folk tror». Det innebærer imidlertid at denne forestilling i seg selv kan gjøres til gjenstand for teori- og kunnskapsutvikling som er relevant i ledelse og organisasjonssammenheng. Ledelse, forstått som en viktig symbolfunksjon i organisasjoner kommer da i fokus. Dette betyr f.eks. at når ledere symboliserer at de har styring med bedriften, så anses dette som en viktigere ledelsesfunksjon i organisasjoner enn den styring de i realiteten har. (Pfeffer og Salanick, 1978.) Lederes symbolfunksjon ser også ut til å være knyttet til dette å opprettholde stabilitet i organisasjoner, bl.a. ved å fungere som henholdsvis «syndebukk» og «helt».

Det er klart at en slik kritikk er «kjettersk» i ledelsessammenheng, ikke minst i en tid hvor stadig flere «står frem» og sier de har innsett hvor stor betydning ledere har for ulike virksomheter. Kvinner og menn sier dette, og både i privat og offentlig sektor er det blitt et nytt «refreng». Tar vi alle sammen helt feil? Nei, ifølge Pfeffer og Salanick er ikke poenget at stadig flere tar stadig mer feil. Men desto mer kompliserte, teknologiske og eksternt kontrollerte organisasjoner blir, desto større behov vil vi ha for å tro at det er noen utvalgte, ansvarsbevisste individer som styrer det hele.

Hva gjør en kvinneforsker i ledelsessammenheng med slike tanker? Burde en ikke heller finne seg noe annet å holde på med? Nei, ikke nødvendigvis. Dessuten burde jo spørsmålet heller være hva en skal med kvinneforskning i ledelsessammenheng, dersom en ikke mener at kvinneforskningen også kan tilføre ledelsesforskningen mer nyanserte og realistiske begreper om lederskap, enn de som ligger der på forhånd.

Jeg skal ikke her forsøke å beskrive hvilke begreper dette er, og hvordan de kan relateres til nyere «selvrefleksjon» innen

ledelsesforskningen. Men forholdet mellom kvinner og menn må trekkes inn som en grunnleggende dimensjon i begrepsdannelsen av ledelse som fenomen. Kjønn bør med andre ord ikke bare inngå som en mer eller mindre interessant variabel i forhold til det på forhånd definerte (og kritiserte).

Birte Folgerø Johannessen
forskningsstipendiat
Administrativt Forskningsfond v/NHH

Litteratur

- Baustad, Ingeborg og Johannessen, Birte Folgerø: *Kvinner og ledelse*. En litteraturstudie basert på en kritisk gjennomgang og drøfting av sentrale innfallsvinkler til studiet av barrierer for kvinners inntreden i ledende stillinger. Hovedoppgave, Psykologisk fakultet, Universitetet i Bergen, 1984.
- Ethelberg, Eva: *Kvindelighetens motsigelse, om kvinners personlighetsstrategier overfor mandlig dominans*. Antropos, 1984.
- Fairhurst, G.T. & Snavley, B.: «Majority and Token Minority Group Relationships Power Acquisition and Communication». *Academy of Management Review*, 1983, 8:2, 292–300.
- Harding, Sandra: *The Science Question in Feminism*. Cornell University Press, 1986.
- Hernes, Helga M.: *Staten — kvinner ingen adgang?* Universitetsforlaget, 1982.
- Haavind, Hanne: «Makt og kjærlighet i ekteskapet», i Haukaa, R., Hoel, M., Haavind, H. (red.): *Kvinneforskningens bidrag til samfunnsteori*, Universitetsforlaget, 1982.
- Haavind, Hanne: «Förändringar i förhållande mellan kvinnor och män», i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, No. 3, s. 17–27, 1985.
- Kahn, Arnold: «The Power War: Male Response to Power Loss under Equality», in *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 8, No. 3, s. 234–248.
- Kanter, Rosabeth Moss: *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, N.Y., 1977.
- March, James G.: «Mundane Organisations and Heroic Leaders». Unpubl. Paper presented at La Conferencia sobre Administracion Universitaria, Mexicali, March, 1982.
- Marshall, Judy: *Woman Managers — Travellers in a Male World*. John Wiley & Sons, 1984.
- Moore, Wilbert: *The Conduct of the Corporation*. New York: Random House Vintage, 1962.
- Pfeffer, Jeffery & Salancik, Gerald: *The external control of organizations. A Resource Dependence Perspective*. Harper and Row Publishers, 1978.
- Rudie, Ingrid: Innledning i *Myk start — hard landing*, Universitetsforlaget, 1984.
- Strand, Torodd: «Kan ledelsen gjøre noen forskjell for virksomhetens prestasjoner? Årsaksoppfatninger i ledelsesforskning.» Foredrag, Norsk Statsvitenskapelig etterutdanningskonferanse, 1986. Stensil.
- Waage, Kjellaug: «Kvinner som lærere og skoleledere», i Skrede, K. og Thornes, K. (red.): *Studier i kvinners livsløp*. Universitetsforlaget, 1983.

Hvorfor gir den offentlige sektor kvinner dårlige karrieremuligheter?

Kvinner kan og vil gjøre karriere, men ikke på hvilke som helst premisser. Elin Kvande og Bente Rasmussen analyserer her hvordan arbeidsorganisasjonen i forvaltning og bedrifter har betydning for kvinners muligheter.*

Vi vil i dette innlegget ta utgangspunkt i data som er innhentet i tilknytning til prosjektet «Mot en kjønnsbestemt arbeidsdeling blant sivilingeniører?». Her har vi bl.a. vært opptatt av kvinnelige og mannlige sivilingeniørers holdninger til karriere og deres faktiske karriereutvikling. Vi har gått inn i seks større norske bedrifter og prøvd å finne par av kvinnelige og mannlige sivilingeniører som er mest mulig like når det gjelder avdeling og avgangsår fra NTH og tidspunkt for når de begynte i bedriften for å kunne sammenligne deres karriereutvikling.

Noe av bakgrunnen for vårt prosjekt var en voksende misnøye med de forklaringene som ble gitt på at kvinner i liten grad er å finne i ledende stillinger. En hører gjerne forklaringer av typen: Kvinner har ikke *nok* utdanning — kvinner har *feil* utdanning — kvinner mangler sjøtillit — kvinner mangler ambisjoner — kvinner prioriterer hus og barn. Dette fører til en ensidig fokusering på det som oppfattes som negative egen-

skaper ved kvinner, og løsningen ligger da i at kvinner må forandre seg.

En annen resonnementsrekke forklarer dette ut fra karaktertrekk hos menn. Kvinner får ikke ledende stillinger fordi menn rekrutterer bare menn. Menn benytter hersketeknikker, menn er sjåvinister osv. Her skjer det igjen en fokusering på gode eller dårlige egenskaper hos enkeltindivider. Det hele ender opp i en slags sydebukkkjakt. Løsningen blir ofte tilsvarende enkel: Vi må sende folk på kurs. Kvinner må på «bøllekurs» eller sjøtillitskurs for å lære seg å bli mye tøffere. Menn må gå på «snillhetskurs» eller sensitivitetstrening for å lære seg å behandle folk.

Dette er gjerne populæroppfatninger, men vårt inntrykk er at de er ganske rotfestet hos folk flest. Noe vi også fant belegg for i våre intervjuer med sivilingeniører. Når vi ba om deres synspunkter på hvorfor det var så få kvinnelige ledere i norsk næringsliv, fikk vi svært ofte forklaringer som

inkluderte én eller flere av disse resonnementene. Men dette er ikke bare populære forestillinger, vi finner også forklaringer av denne typen i forskingen. Der har man i stor grad brukt en kjønnsrollemodell når man skulle forklare kvinners yrkesatferd. Da vil gjerne kvinners manglende representasjon i ledelse tolkes som resultat av «feil» sosialisering.

Vi begynte etter hvert å bli ganske misfornøyd med denne typen forklaringer, de ble for enkle. Vi begynte å spørre oss selv hvorfor så få har gått inn i bedriftene og sett på betydningen av hvordan de er organisert, hvordan oppgavene fordeles og beslutninger tas. I det hele tatt hvordan bedriften fungerer som arbeidsorganisasjon. Vi stilte oss spørsmålet: Må ikke dette også influere på de muligheter og barrierer som kvinner møter innenfor de enkelte arbeidsorganisasjoner? Dette er det perspektivet som ofte brukes for å forstå menns atferd innenfor arbeidsorganisasjoner. Menn blir forstått og analysert som arbeidstakere, og det ses bort fra deres kjønnsrolle. Kvinner blir analysert som «kjønn» og ikke som arbeidstakere. Vi ville derfor prøve å kombinere arbeidstaker- og kjønnsrolleperspektivet i vår undersøkelse for å få mer komplekse forklaringer på kvinners yrkesatferd.

Ved å velge sivilingeniører kunne vi i hvert fall eliminere to faktorer, nemlig for «lite» utdanning og «feil» utdanning. Her har vi å gjøre med en høyt utdannet yrkesgruppe som det er stor etterspørsel etter i norsk næringsliv. De har dessuten tradisjonelt utgjort et rekrutteringsgrunnlag for ledende stillinger i norsk næringsliv. Vi la vekt på en del ytre kjennetegn når vi skulle velge bedriftene. Vi ville ha bedrifter fra både «ny» og «gammel» industri, og de skulle være både i offentlig og privat regi. Vi ville dessuten ha muligheten til å sammenlikne bedrifter som hadde satset på likestillingstiltak med de som ikke hadde

gjort noe spesielt på dette feltet.

Vår siste studie viste at kvinnes karriereutvikling og karriereplaner varierte mellom bedriftene. Vi forstår her karriere både som utvidelse av arbeidsområdet og ansvarsområdet, og som avansement til stillinger høyere i hierarkiet med lederansvar.

De bedriftene som hadde gode karriermuligheter skilte seg fra de som hadde dårlige etter en del felles trekk. For å beskrive disse to hovedgruppene vil vi rendyrke disse trekkene og diskutere to idealtyper. Disse har vi kalt statiske og dynamiske bedrifter.

Statiske organisasjoner

Statiske organisasjoner, som i litteraturen også kalles mekaniske (Burns & Stalker, 1961), kjennetegnes ved et *sterkt hierarki* i ansvars- og beslutningsmyndighet. Arbeidet er organisert etter *arbeidsdelingsprinsippet*, der hver enkelt ansatt har sin bestemte oppgave og ansvarsområde som er fastsatt av overordnede. Ordrene kommer ovenfra og spørsmål skal stilles til nærmeste overordnede. Beslutningene tas *sentralt* og bedriftsledere delegerer ansvar for delområder til sine underordnede ledere. Alle ansatte, enten leder eller underordnet, vet til enhver tid hva hun eller han skal gjøre og har verken ansvar for eller myndighet til å bry seg om andre oppgaver. Beslutningsmyndighet og innflytelse på beslutninger er gitt ved plassering i hierarkiet og ikke ut fra faglige kvalifikasjoner eller kunnskap om arbeidet. Systemet har som premiss at de ansatte *ikke* er likeverdige: det er status og posisjon i hierarkiet som bestemmer innflytelsesmulighetene.

Statiske organisasjoner er funksjonelle i en statisk situasjon, dvs. en situasjon der omgivelsene ikke endrer seg, f.eks. produksjon av kjente varer eller tjenester for et

kjent og stabilt marked. En slik organisasjon er oversiktlig og lett å styre for å oppfylle leveringsfrister og holde kostnadene så lave som mulig.

Dynamiske organisasjoner

Disse blir i litteraturen også kalt organiske. De kjennetegnes ved at det tradisjonelle hierarkiet og arbeidsdelingen er brutt ned. De ansatte har *ikke* klart avgrensede oppgaver og ansvarsområder, og disse forandrer seg over tid ettersom omgivelsene endrer seg. Kommunikasjonen mellom ansatte går på *tvers* og bestemmes ikke av gitte kommandolinjer, men av behov for kunnskap. Oppgavene bestemmer samarbeidsforholdene. Beslutningsmyndigheten er i stor grad delegert til de delene av organisasjonen som tar seg av oppgavene, og alle ansatte har ansvar for bedriftens framtid og forventes å ta initiativ. Arbeidsorganisasjonen er basert på *team*, dvs. sammensetting av personer med ulike kvalifikasjoner som utfyller hverandre og derfor er *likeverdige*. Kvalifikasjonene og kunnskapene til den enkelte i arbeidet er viktigere enn posisjon i hierarkiet når det gjelder innflytelse på beslutninger. Organiseringen endrer seg med endringer i oppgaver og utfordringer bedriften står overfor: den er *fleksibel*.

Dynamiske organisasjoner er tilpasset en situasjon der markedet, produktene og teknologien er i stadig endring. Den er ikke lett å styre ovenfra, og resultatet av aktivitetene er ikke sikkert. «Sikkerheten» ligger i at alle bedriftens ressurser er satt inn for i fellesskap å møte utfordringene bedriften står overfor.

Av disse to typene organisasjoner gir den statiske kvinner dårlige og den dynamiske gode karrieremuligheter. Dette er kanskje ikke så opplagt ut fra vanlige oppfatninger. Det offentlige, som har en byrå-

kratisk organisasjon av typen statisk, har gjerne blitt framholdt som det gunstigste for kvinner i arbeidslivet. Her er oppgavene veldefinert og kriteriene for opprykk objektive og formaliserte. Dette skulle gi kvinnene bedre muligheter fordi objektive kriterier ville beskytte dem mot forbigåelser.

Vårt materiale viser altså at det er de dynamiske organisasjonene med lite veldefinerte oppgaver og ikke-formaliserte kriterier for opprykk som gir kvinner best muligheter. Hvordan kan vi forklare det? Hva er det i de respektive typene organisasjoner som gir kvinner gode vilkår for karriere?

Vi vil forklare kvinners forskjellige karrieremuligheter i de to typene organisasjoner med å diskutere noen av deres særtrekk.

Veldefinerte oppgaver versus fleksible oppgaver

I statiske organisasjoner er de underordnede avhengige av lederen for hvilke oppgaver de får. Dersom de ønsker andre oppgaver, må de i prinsippet søke seg en annen jobb i bedriften. Dersom de vil ha mer ansvar og innflytelse på arbeidet, må de søke en lederstilling.

I dynamiske organisasjoner er oppgavene fleksible og forandrer seg med teknologi og marked. De ansatte har ganske stor innflytelse på sine egne oppgaver, de kan foreslå nye arbeidsområder og nye oppgaver og få dem gjennom. På den måten kan de utvikle arbeidet sitt og få ansvar for egne områder. Karriereutvikling blir da utvikling og nye utfordringer i arbeidet som *kan* føre til ledende stillinger, men som ikke nødvendigvis gjør det. En karrieremodell med stadig utvikling lik den i dynamiske organisasjoner foretrekkes av de kvinnelige sivilingeniørene og av mange av deres

mannlige kolleger. Kvinnene ønsker ikke å være ledere med umyndige underordnede, de vil være ledere blant sjølstendige kolleger eller ha ansvar for sine områder uten verken sjefer over seg eller folk under seg.

De tradisjonelle hierarkiske karrierevegene er mindre tiltrekkende for dem. Den sentrale lederen med egenansvaret er ikke tiltrekkende og karriere for å komme til topps er de mindre interessert i. Studier av NTH-studenter viser også at det er mannlige studenter som vektlegger en slik karriere (Kvande, 1984, Øksnes, 1982).

Hierarki versus nettverk

I statiske organisasjoner er innflytelse en konsekvens av status og posisjon i hierarkiet. I dynamiske organisasjoner er de ansatte likeverdige og utfyller hverandre med ulik kompetanse.

I dynamiske organisasjoner er arbeidet ofte organisert i grupper eller nettverk og basert på gjensidig avhengighet av hverandres kunnskaper og innsats. Gjennom arbeidet blir sivilingeniørene kjent med hverandres faglige og menneskelige kvalifikasjoner og får bekreftelse på det de gjør bra. Når arbeidet er organisert ut fra likeverdighet, er det plass til å få råd og veiledning, til å vise hva en kan og få anerkjennelse for det. I statiske organisasjoner opplever kvinnene oftere å bli oversett og ikke anerkjent som fagpersoner og å få lite støtte og feed-back i arbeidet.

Enkeltvis og som mindretall i en mannsdominert organisasjon er kvinnelige sivilingeniører synlige. Det de gjør, har på seg osv. blir lagt merke til og kommentert. Denne synligheten kunne vært en fordel dersom kvinnenenes faglige prestasjoner dermed ble synlige. Det gjør de imidlertid i liten grad. Forskningen viser at det ikke er kvinnene som fagpersoner som blir lagt merke til, men deres kjønnskjenne tegn og -egen-

skaper, dvs. det som *skiller* dem fra det mannlige flertall (Moss Kanter, 1977). Det at de i det ytre er forskjellige fra flertallet fører til at de blir «usynlige» som fagpersoner og bare blir lagt merke til som kjønn. Betingelsene for å bryte ned fordommer og stereotype oppfatninger om kvinner er gode i dynamiske organisasjoner. Betydningen av å være kvinne og annerledes blir nøytralisert gjennom samarbeidet med kolleger. Kvinnelige sivilingeniører har ofte opplevd overgangen fra studiet på NTH til arbeidslivet som en enorm lettelse. På NTH arbeider studentene individuelt og treffes på rekker i forelesningssaler og laboratorier, og her er det få muligheter til å bryte ned stereotypier og møtes som likeverdige fagpersoner. Lederutvelgelse som homososial reproduksjon brytes også lettere ned i en dynamisk organisasjon.

Både fra forskning om kvinner og ledelse og fra annen ledelsesforskning er det kjent at ledere velger nye ledere som er lik dem selv: som har samme fag- og utdanningsbakgrunn, samme sosiale bakgrunn, samme rase og samme kjønn. De velger noen som er like fordi dette er kjent og fordi de kan antas å ha samme verdisett. I en slik situasjon er det lett å kommunisere med hverandre og de stoler på at avgjørelser tas i «deres ånd». Jo mer sentral lederposisjonen er i organisasjonen, jo sterkere vil dette behovet (kunne) være. Det er derfor grunn til å anta at utvelgelse av «like» vil være sterkere i en statisk type organisasjon enn i en dynamisk. I en dynamisk organisasjon er avgjørelsene tatt i samarbeid med de berørte og vil derfor ikke bare avhenge av lederens verdier og oppfatninger.

Sjef versus koordinator

Lederen i statiske og dynamiske organisasjoner trenger ulike egenskaper. Lederen i



Bente Rasmussen og Elin Kvande. Foto: Adresseavisen.

statiske organisasjoner er den som har oversikten og må samle alle trådene i sine hender. Ansvaret for resultatet ligger hos lederen.

I vårt materiale finner vi at menn legger større vekt enn kvinner på lederegenskaper som: evne til å ta beslutninger, kunne skjære gjennom osv. På grunn av informasjonsmengden som blir sentralisert hos lederen, ser vi at det ofte legges vekt på at lederen skal være en av de dyktigste fagfolkene.

I dynamiske organisasjoner tas beslutningene i nært samarbeid med alle berørte og de som har kunnskap om området. Det er her ikke nødvendig å sentralisere all informasjon og lederen behøver ikke ha fagkunnskap på alle områder. Evne til å delegere, samarbeide og inspirere sine medarbeidere blir viktig. Det er slike lederegenskaper kvinnene i vårt materiale legger vekt på.

Kvinnene setter pris på samarbeidsformer slik de finner dem i dynamiske organisasjoner. Der går det an å prøve seg på nye oppgaver med hjelp og støtte fra kollegene.

De setter også pris på likeverdigheten og at det blir lyttet til alle uansett posisjon. Annen forskning har også vist at kvinner foretrekker flate organisasjoner med felles ansvar eller nettverk framfor hierarkiske organisasjoner med sjefer og arbeidsledere (Ressner 1985, Gilligan 1982). Ønsket om

delegert ansvar til de ansatte og innflytelse på beslutninger som angår ens eget arbeid finner en hos både mannlige og kvinnelige sivilingeniører. Kanskje menn i større grad enn kvinner finner tilfredsstillende av dette ønsket ved å få en lederstilling i det tradisjonelle hierarkiet. Hierarkiet kan se ut til å være en måte å mestre usikkerhet på som passer menn bedre enn kvinner. Hierarkiet gir sentral oversikt og kontroll, og lederen kan delegere ansvar for ulike oppgaver til sine underordnede. Dersom det går galt, er disse ansvarlige eller kan skyve ansvaret ett hakk nedover. Kvinnene i vårt materiale var opptatt av at lederrollen skulle passe inn i en team-modell der lederen koordinerte, samarbeidet og delegerte ansvar.

Konklusjoner

Vi har i denne gjennomgangen lagt vekt på å vise at de tradisjonelle forklaringene som alle er variasjoner over temaet: Det er noe feil ved kvinner, de vil ikke og de tør ikke — ikke kan brukes i en forståelse av kvinnelige sivilingeniørers karriere. Vi finner at kvinnene i vår undersøkelse både *kan* og *vil* gjøre karriere. Vi finner imidlertid at de har sine *egne* oppfatninger av hvordan karriereutviklingen skal være, hva slags arbeidsorganisasjon de ønsker og hva ledelsesfunksjonen skal inneholde. De ønsker samarbeidende *nettverk*, ikke et sentralistisk *hierarki*. Lederen skal helst være koordinator i team av likeverdige personer og ikke «sjef» over mange underordnede, og slike lederoppgaver vil de ha. De foretrekker å *delegere* oppgaver, og de trenger ikke å *kontrollere* alt og alle. De vil ha *fleksibel* oppgaveorganisering etter kvalifikasjoner og behov og ikke en stram arbeidsdeling.

Vi ser av dette at bedriftens organisasjons- og beslutningsstruktur blir av stor betydning for om kvinner får mulighet til å gjøre «karriere». Vel å merke karriere på sine premisser. Når kvinners manglende karriereutvikling så ofte forklares med at de ikke tør og vil, så vil vi hevde at det henger sammen med at de hele tiden blir forstått som «avvikeren» i forhold til «normalen» som er menns måte å gjøre karriere på. Hvis vi flytter perspektivet fra menn til kvinner, så kan kvinners karrieresperspektiv forstås som en *kritikk* av menns organisasjon og lederskap.

Norsk næringsliv og offentlig forvaltning står i dag overfor store utfordringer dersom landet skal opprettholde sin levestandard og gi sysselsetting til alle innbyggere som ønsker det. Det stilles krav til produkt- og tjenesteutvikling, markedsutvikling og nye framstillingsprosesser. Den

tekniske utviklinga gir nye muligheter til å forandre arbeidslivet. Dersom norsk næringsliv skal klare å fornye seg, omstille seg og være innovativt i framtida, må det utvikle sine organisasjoner og tilpasse seg disse endringene. De må utvikle sine statiske organisasjoner til mer dynamiske organisasjoner. En slik utvikling *kan* gi kvinner større muligheter til å delta i arbeidslivet på lik linje med menn og på premisser som samsvarer bedre med deres egne. Tar bedriftene imot utfordringa? Tør de?

Elin Kvande, forsker

Bente Rasmussen, stipendiat

Institutt for industriell miljøforskning
(IFIM), NTH, Universitetet i Trondheim

Litteratur

- Burns, T. & G.M. Stalker: *The Management of Innovation*, London 1961.
 Gilligan, C.: *In a Different Voice*, Cambridge 1982.
 Kvande, E.: *Kvinner og høgre teknisk utdanning. Integrert eller udefinert?* IFIM, Trondheim 1984.
 Moss Kanter, R.: *Men and Women of the Corporation*, New York 1977.
 Rensner, U.: *Den dolda hierarkin — om demokrati och jämställdhet*, Stockholm 1985.
 Øksnes, S.: *God lønn er ikke nok. Nyutdannede sivilingeniører og valg av jobb*. IFIM, Trondheim 1982.

Publikasjoner

fra prosjektet om kvinnelige sivilingeniører.

Elin Kvande og Bente Rasmussen: «Er det organisasjonene eller kvinnene som mangler mot?» (1) Fra prosjektet «Mot en kjønnsbestemt arbeidsdeling blant sivilingeniører?». I: Seminarrapport «Kvinneperspektiv på samfunnsplanlegging». Arbeidsnotat 2/86, NAVFs sekretariat for kvinneforskning.

Elin Kvande og Bente Rasmussen: «Er det organisasjonene eller kvinnene som mangler mot?» (2) Om kvinnelige sivilingeniører. I: Seminarrapport

«Framtidas Norge — på kvinners vilkår?» Arbeidsnotat 3/86, NAVFs sekretariat for kvinneforskning.

Elin Kvande og Annett Arntzen: *Fra peppermø til superkvinne. Om kvinnelige sivilingeniørers tilpasning mellom hjem og yrke*. Notat. IFIM 1985.

Annett Arntzen: *Tilpasning mellom hjem og yrke — en analyse av kvinnelige sivilingeniørers tilpasning mellom familie og yrkesliv*. Hovedfagsoppgave i sosiologi, Universitetet i Trondheim. 1985.

Elin Kvande: «Who lacks courage — the organizations or the women? On female engineers.» Innlegg på konferansen: Women, Technics and Science. Helsinki 26.–27.9.1986.

Organisasjon – ledelse – styring

Også et kvinneanliggende

Ett av de områder samfunnsvitenskapelige kvinneforskere har kastet sine øyne på er hovedinnsatsområdet «Ledelse, organisasjon og styringssystemer» (LOS). Aina Schiøtz oppsummerer her hva dette er, bakgrunnen for at det er kommet i stand, og på hvilke måter kvinneperspektiver kan integreres. Til slutt gis et kort riss av hva som er skjedd med planleggingen av forskningsaktiviteten innenfor Rådet for forskning for samfunnsplanlegging (RFSP) i NAVF.

Våren 1985 presenterte regjeringen Willoch en stortingsmelding «Om forskningen i Norge» (nr. 60, 1984-85). Meldingen inneholdt fem ulike områder som regjeringen mente det burde satses på innen framtidig norsk forskning. (Stortinget føyde senere til et sjette område.) Ett av disse områdene er altså *Ledelse, organisasjon og styringssystemer*. Bakgrunnen for satsningen er et ønske om en mer helhetsorientert samfunnsstyring og å styrke næringslivets konkurranseevne. Direktør Halvor Stenstad-vold, som ledet det utvalget som senere presenterte en handlingsplan for hvordan den framtidige forskningen på feltet burde legges opp, sier dette om bakgrunnen: «Det siste tiåret eller så har samfunnsutviklingen ført til at det er blitt satt stadig flere spørsmålstegn ved hvordan vårt myndighetsapparat er bygget opp og hvordan det *egentlig*

virker. En grunn til dette er at veksten i samfunnsøkonomien er blitt redusert, en annen er at samfunnet blir stadig mer sammensatt og spesialisert. I tillegg har vi fått en ny debatt om styring og samfunnsutvikling, styringsentusiasmen fra tidligere år blir mer og mer avløst av styringsskepsis». (Aftenposten 25.6.86.)

Det bør i denne sammenheng nevnes at LOS også skal være en oppfølging av Maktutredningen. (Som mange vil huske var kvinneperspektivet totalt fraværende i denne utredningen.)

RFSP fikk ansvaret for å administrere innsatsområdet. Høsten 1985 oppnevnte Rådet et utvalg for å planlegge innsatsen og i april i år kunne de åtte medlemmene i utvalget presentere *Innstilling til LOS-handlingsplan*. De hadde da arbeidet ut fra følgende mandat:

- Utarbeide forslag til en forskningspolitisk handlingsplan på området for minimum fem år
- foreta en nærmere definisjon/tematisk avgrensning av området
- foreslå et overordnet nasjonalt program som omfattet innsats i anvendt forskning og i grunnleggende kompetanseoppbygging sett i sammenheng med utdanning og etterutdanning i offentlig og privat regi
- komme med forslag til nye forskningsprogrammer på området
- foreslå en finansiell ramme for innsatsområdet
- foreslå hvordan gjennomføring av handlingsplanen bør organiseres og RFSP's koordineringsoppgave løses.

Kvinneforskning

Helt fra innholdet i forskningsmeldingen ble kjent, ble LOS-temaet flittig diskutert i kvinneforskningsmiljøene. Det ble der ytre en generell skepsis og engstelse for at kvinneperspektivene nok en gang skulle bli utelatt. Og en var bekymret for at heller ikke dette forskningsområdet skulle bidra til kvinners kompetanseoppbygging. Kvinneforskningssekretariatet sendte tidlig en henvendelse til planleggingsutvalget der en bad om at handlingsplanen sikret disse perspektivene. I januar i år ble det dessuten arrangert et møte mellom representanter for utvalget, RFSP og kvinneforskerne. Som et resultat av møtet ble det utarbeidet en skriftlig henstilling til LOS-utvalget. Henstillingen inneholdt en generell anmodning om at det i handlingsplanen måtte komme inn formuleringer som åpner for områder og enkeltprosjekter som sikrer en integrering av kvinneperspektivet. Videre ble det gitt en del eksempler på hva kvinneforskning generelt kan bidra med innenfor ledelse, organisasjon og styring, og den kom inn

på mer spesifikke og konkrete problemstillinger, som belyser hvilken innsikt kvinneperspektivet har gitt og kan gi. Vi vil nedenfor gjengi utdrag av brevet.

Ledelse

I lys av større samfunnsmessige endringer har kvinners fravær innen ledelses- og organisasjonsforskning etter hvert blitt erkjent som problematisk fra flere hold. Det er i dag åpenbart nødvendig å fokusere kjønnsrelasjoner som et vesentlig aspekt ved kunnskapsgrunnlaget for å få økt ressurtsutnyttelse i privat og offentlig sektor. For å utvide kunnskapsgrunnlaget på dette området, må en ta i betraktning makt- og avhengighetsforholdet mellom kjønnene både på makro- og mikronivå.

Nyere ledelsesforskning kjennetegnes ved siktemål om å integrere analyser på makro- og mikronivå, noe som har vært, og er, et av kvinneforskningens viktigste teoretiske og forskningsmetodiske bidrag til mer helhetlige analyser. Selv om det er mest iøynefallende at et kvinneperspektiv på ledelsesproblematikken vil bidra tematisk i studiet av ledelse, er dette perspektivet også relevant for konseptualiseringer av ledelse som kan relateres til organisasjon og styringssystemer. Med en forankring i et makroperspektiv som også inkluderer maktrelasjoner mellom kjønnene, er det fruktbart å stille spørsmål om kvinner i ledende stillinger bidrar til nyskaping innen ledelse. Det vil også være av interesse å fokusere rekrutteringsprosessen som grunnlag for å utvikle organisasjons- og lederutviklingsprogram som har til hensikt å endre maktforholdet mellom kjønnene.

Nye kunnskaper innen disse områdene forutsetter imidlertid at forskningsprosjekter som innrettes mot det interpersonlige og personlige analysenivå får en like selvfølgelig plass i LOS som den mer makroorienterte forskning.

Organisasjon

Arbeidsmarkedet i Norge er sterkt kjønnsdelt. Kvinnene har jobbene nederst i hierarkiet, med få utviklingsmuligheter, små muligheter til karriere og ofte sterkt styrt og belastende arbeid. Menn har generelt bedre utviklings- og karrieremuligheter.

Nyere kvinneforskning har skiftet perspektivet for å forklare kvinners yrkesatferd fra en kjønnsrollemodell til å studere arbeidsvilkårenes betydning, slik det også gjøres for menn. Denne forskningen viser at kvinners yrkesatferd i stor grad kan forklares av at kvinner og menn har forskjellige type jobber og forskjellige arbeidsbetingelser.

Nyere kvinneforskning viser betydningen av arbeidsorganisasjonens struktur for kvinners karriere. En undersøkelse av kvinnelige og mannlige sivilingeniørers karrierer og yrkesperspektiver viser at interessen for lederansvar ikke er kjønnsbestemt. Den viser også at organisasjon, dvs. organisering av arbeidsoppgaver og ansvar i bedriften/etaten, gir større utslag på karriere enn kjønn. En del private foretak kommer her mye bedre ut enn offentlige etater og bedrifter, på grunn av de sistes strenge hierarkiske organisering.

Et program som tar for seg ledelse, organisering og styring i dagens Norge må ha som siktemål å avdekke mekanismer som opprettholder og viderefører samfunnsmessig ulikhet. Den nåværende gjennomførte kjønnsarbeidsdelingen i norsk arbeidsliv er ikke bare et problem i forhold til offentlig politikk om økt likestilling mellom kjønnene, den er også et hinder for å utnytte de ressursene kvinner representerer i arbeidslivet. En slik dårlig ressursutnytting hindrer optimal funksjonering av norsk arbeidsliv.

Styring

Styring foregår på alle samfunnsområder.

Ett av kvinneforskningens bidrag har vært å påvise at offentlig styring ofte har liten innvirkning på offentlig innsats innen policy-områder som er spesielt relevante for kvinner. Kvinneforskningens varige oppgave må være å bidra med viten om, og forståelse av, de områdene hvor kvinner dominerer eller blir mest påvirket. Norske styringssystemer er tross tilstedeværelse av en sterk stat (eller kanskje på grunn av det) temmelig ulike (etatisme, subsidiaritet, markedsstyring og voluntarisme). Ulikhetene stiller oss overfor viktige teoretiske utfordringer. I tillegg blir deres konsekvenser for kvinner ofte ganske forskjellige fra konsekvensene for menn, og har derfor også praktisk betydning. Vi skal her nevne et par eksempler:

- Sosialektoren er det område hvor kvinner dominerer både som betalte og ubetalte arbeidere, som drivkrefter i den frivillige sektor, og som klienter. Denne sektoren er et typisk eksempel på den sterke institusjonelle blandingen som vil fortsette å prege mange styringssystemer. Dens omorganisering må ikke forsterke den allerede eksisterende urettferdige fordelingen av byrdene når det gjelder arbeidsinnsats og belønning. Vi antar at denne sektoren vil stå høyt på LOS' lister, samtidig som vi vil peke på de viktige kvinneperspektivene som burde stå sentralt i den fremtidige forskningen. «Velferdsproduksjon og dens styring mellom marked, stat, organisasjoner og familien» kan derfor være en viktig innfallsvinkel i den sosialpolitiske forskningen innenfor LOS.
- Likestillingspolitiske målsettinger er pga. sin tverrgående karakter meget vanskelige å styre og å gjennomføre. Sammenlikning av forskjellige styringssystemers evne eller vilje til å gjennomføre disse målsettingene ville gi verdifulle teoretisk-empiriske nyvinninger,

og gi oss anledning til å studere organisatorisk autonomi (e.g. universitetene), treghet (offentlige etater) og innovasjonsevne (e.g. banker). Samtidig vil studier av interne organisatoriske prosesser bidra til å forklare hvilke mekanismer som holder kvinner vekk fra medbestemmelse, autoritetsutøvelse, innflytelse og lederskap i store organisasjoner. (Jfr. den tidligere refererte undersøkelse av kvinnelige og mannlige sivilingeniørers karriere og yrkesperspektiver.)

Vi skal nedenfor gi noen mer konkrete eksempler på forskningområder som bør komme inn under LOS.

- Etter 10–15 år med klart offentlig engasjement for økt likestilling mellom kjønnene, er tiden inne for et større evalueringssprosjekt av likestillingspolitikken. Gir det lenger mening å snakke om kvinneundertrykking i det norske samfunn? Et inntak kan være å studere endringsprosesser i betingelsene for kvinneundertrykking og kvinnediskriminering, med særlig vekt på virkningene av den offentlige kvinne- og familierpolitikk.
- Kvinneforskere har gitt viktige bidrag til feltet kjønn og makt. Men de har vært spredte, blant annet fordi svært få kvinneforskere har hatt faste stillinger som gir mulighet for grunnforskning. Vi trenger derfor prosjekter som sammenholder de ulike bidragene, som styrker begrepsapparatet og videreutvikler de ulike teorier om kjønnsmakt (patriarkat, kvinneundertrykking og strategier for motmakt).
- Privatisering vil være et sentralt forskningsområde framover. Overgangen fra stat til marked vil trolig gi andre kjønnspolitiske utslag enn fra stat til familie; privatisering på ulike sektorer får ulike (direkte) virkninger for menn/kvinner osv. LOS kan bidra med kunnskap om

hvilke konsekvenser ulike typer privatiseringsstrategier har for utøvelse av kjønnsmakt.

- Innføring av ny teknologi i forvaltningen er et annet viktig felt. Hva skjer i kommuneforvaltningen rundt om i landet når edb etter hvert tas i bruk? Vi vet lite om eventuelle kjønnspolitiske (uforutsette) bivirkninger av regjeringens effektiviseringstiltak. Hva slags «edb-isering» vil sementere kjønnsmakten, og under hvilke betingelser kan innføring av edb bidra til å endre maktforholdet mellom kjønnene?
- I tillegg bør enkeltprosjekter under LOS være rettet mot deler av offentlig forvaltning som er direkte kvinnerelevante (fordi de har mange kvinner ansatt, fordi de er sentrale i utforming av kvinne- og familierpolitikk osv.). I forslaget til faglige utviklingsprogram for forvaltningsforskning (RFSP 1982: 63) er det gitt eksempler på slike.

Maktutredningen — en oppfølging?

LOS er delvis ment som en oppfølging av Maktutredningen. Siktemålet er bl.a. å fokusere på grunnlaget og målsettingene for offentlig engasjement, belyse forholdet mellom intensjoner og resultater innen offentlig politikk, og bedre kunnskapsgrunnlaget for å få økt ressursutnyttelse i offentlig sektor.

Maktutredningen ga verdifulle bidrag til forståelsen av makt og avmakt i og mellom marked, byråkrati og demokrati. Utredningen fokuserte ikke forholdet mellom kjønn og makt/avmakt, f.eks. hvordan mannsmakt er koblet til henholdsvis markeds- og byråkratimakt og forutsetninger for å koble kvinnemakt til folkemakt.

LOS skal ikke være Maktutredningen på nytt. Det er derfor rimelig at LOS også må

dekke noen av de områdene Maktutredningen valgte bort, bl.a. gjennom studier av maktens former ved å fokusere forholdet mellom kjønnene, i ulike organisasjoner og på ulike nivå. De eksempler på forskningsområder som er nevnt ovenfor skulle kunne bidra til dette.

Innstilling om LOS-handlingsplan

På denne bakgrunn var det med stor interesse kvinneforskere kastet seg over *Innstilling til LOS-handlingsplan* av 15. april 1986. (Vi skylder å gjøre oppmerksom på at de var representert på et stort høringsmøte som RFSP arrangerte i februar i år.) Men før vi går inn på hva handlingsplanen sier om kvinner og kvinneperspektiv, må vi gjengi *sammendraget* av innstillingen:

«Det finnes et bredt LOS-forskningsmiljø i Norge. Men det er spredt, og består til dels av små enheter. Utvalget foreslår derfor at de nye bevilgningene til LOS-forskning gis en relativt konsentrert anvendelse.

To tredjedeler av LOS-forskningsmidlene bør brukes i særskilt opprettede forskningsenheter — «LOS-stasjoner». Det bør være to slike, en i Bergen og en i Oslo. Den siste tredjedel bør imidlertid settes av til LOS-forskning utenfor stasjonene. Midlene bør dog ikke tildeles enhver søker med en god idé til LOS-relevant forskning. RFSP bør invitere regionale forskningsmiljøer til søknads- og forskningssamarbeid om integrerte prosjektknipper.

I pakt med ønsket om en fokusert satsing, har utvalget ikke forsøkt å finne fram til forsknings-temaer som kan dekke LOS-felt i dets mangfoldige helhet. Heller enn å fastlegge feltets yttergrenser, har det lett etter sammenbindende perspektiver og overgripende problemstillinger.

Utvalget foreslår tre slike temaer:

—Reformer og utviklingslinjer i forholdet mellom offentlig og privat sektor.

—Forhandlingssystemer og deres samfunnsmessige virkninger.

—Medvirkningsordninger i næringsliv og forvaltning.

Det første hovdtemaet foreslår utvalget lagt til LOS-stasjonen i Bergen, det andre til Oslo, og det

tredje legges åpent for samordnede søknader fra regionale forskningsmiljøer som støtte til forskning på integrerte prosjektknipper.

Utvalget foreslår at de to forskningsstasjonene gis noe ulik form. I Oslo foreslås en forskningsenhet der «svermer» av forskere inviteres til prosjektsamarbeid for en begrenset periode. Når perioden er over, erstattes de av en ny «svermer» med korttidsopphold. Bergensstasjonen foreslås derimot tildelt forskningsprofessorater, slik at de samme seniorforskere er stasjonens faste stab gjennom hele LOS-perioden. Det bør dog være mulig å åpne for lengre opphold ved stasjonene i Oslo, og kortere i Bergen.

LOS-stasjonene bør bygges rundt erfarne LOS-forskere, som kjøpes helt fri fra andre forpliktelser. For å redusere ulempene for de forskningsmiljøer som derved avgir miljøbærere, bør LOS-midler brukes til kompensasjon utover vikarlønn, f.eks. også å tilby det «årelatte» miljø en ekstrastipendiat.

LOS-stasjonenes yngre forskere kan rekrutteres på mange måter. Utvalget foreslår imidlertid at RFSP håndplukker de seniorforskere som skal utgjøre kjernen i stasjonene.

I utgangspunktet bør LOS-stasjonene ha fem senior- og fem juniorforskere hver, samt en daglig leder og tre tekniske/kontortekniske medarbeidere. Begge stasjoner bør gjennom hele perioden være garantert en viss minsteprosent. Men RFSP bør kunne flytte midler fra den ene til den andre, etter erfaring og behov.

Utvalget foreslår en satsingsperiode på ti år. Aktiviteten bør bygges hurtig opp, slik at LOS-forskningen er fullt utbygd allerede i periodens år 2, dvs. i 1988. Den bør også fases hurtig ut, dvs. i løpet av to år.

Utgiftene til LOS-stasjonene er anslått til drøye 12 millioner 1985-kroner i året, slik at LOS-forskningens samlede årsbudsjett vil beløpe seg til om lag 19 millioner 1985-kroner.

Utvalget forutsetter at RFSP skal være hovedansvarlig for profileringen av norsk LOS-forskning. Rådet bør derfor ta initiativ til regelmessige drøftinger med de øvrige forskningsråd om hvordan hovedinnsatsområdet samlete profil utvikler seg. Det må også samordne bruken av LOS-bevilgningen med de LOS-relevante forskningsmidler det ellers disponerer. Fra og med 1988 bør forskningen om nytt inntektssystem i kommunene og forvaltningsforskningsprogrammet begge bygges inn i LOS-forskningen. Et eventuelt program for forskning om offentlig og privat tjenesteyting bør også sees som en integrert del av LOS-forskningen. Det samme gjelder deler av den RFSP-finansierte forskning på hovedinnsatsområdet «Helse, miljø og levekår». Utvalget minner om at kostnadene ved disse engasjementer ikke er regnet inn i det framlagte forslag til

LOS-budsjett.

Utvalget er kjent med at RFSP vil sette ned en områdekommité for LOS. Områdekommiteen bør, etter utvalgets mening, ha ansvaret for den videre detaljering av LOS-planene som RFSP måtte finne nødvendig, og for at LOS-stasjonene kommer i drift. Den bør peke ut stasjonenes daglige ledere, og det foreslåtte tremannsutvalg som skal fungere som fagstyre for LOS-stasjonen i Oslo (i Bergen, hvor seniorkontinuiteten er større, trengs ikke noe slikt styringsorgan). Når stasjonene er kommet i drift, bør de gis betydelig iverksettende frihet, både over den interne budsjett disponering og til å foreslå hvem som skal kalles/engasjeres. Områdekommiteen vil derimot gjennom hele perioden fordele den tredjedel av LOS-midlene som ikke går til LOS-stasjonene. (s. 9–10)

Innstillingen har et eget kapittel (3) der fagutvalget gir en nærmere presisering av hva de mener med de tre hovedtemaene, altså:

1. Reform og utviklingslinjer i forholdet mellom offentlig og privat
2. Forhandlingssystemer og deres samfunnsmessige virkninger
3. Medvirkningsordninger i næringsliv og forvaltning.

Under samtlige temaer blir kvinneforsknings- og likestillingsproblematikk berørt, og i begynnelsen av kapittelet gis det nærmere rede for kriterier som er benyttet ved valg av prosjekttemaer. Allerede her nevnes kvinneperspektivet:

d. Prosjekttemaene må utformes slik at de blir flerfaglige, og utløser samarbeid og tverrfaglig engasjement. De bør inkorporere et større spekter av perspektiver. En vil særlig peke på behovet for å sikre at kvinneperspektivet ved LOS-forskning blir tatt vare på. (s. 24)

Innstillingen går videre inn på hvert av de tre hovedtemaene. For å gi leserne et inntrykk av hvordan utvalget kan tenke seg integrering av «våre» synspunkter, vil vi nedenfor gjengi korte sitater som berører problematikken. Det yter imidlertid ikke utvalget rettferdighet å si at dette er de

områder kvinneforskerne er henvist til. Den som vil gå inn i LOS-forskningen bør skaffe seg innstillingen med etterfølgende vedtak og endringer, og sette seg nærmere inn i om den kompetanse og interesse de har, tematisk og organisatorisk kan passes inn i handlingsplanens rammer. Avgjørende i neste omgang blir om den nye styringsgruppa for LOS har interesse for denne typen problemstillinger og forskningsprosjekter, og om søkerne skriver gode nok søknader.

Så tilbake til handlingsplanen: Som vi skal se er likestillings- og kvinneperspektiver relevante innenfor samtlige av de tre hovedtemaene. (Vi vil imidlertid presisere at denne oversikten ikke gir noen nærmere vurdering av hvorvidt planen har tatt godt nok vare på kvinneperspektivene.) Det blir foreslått at de to første temaene skal organiseres innenfor LOS-stasjoner. Når det gjelder det tredje tema «Medvirkningsordninger i næringsliv og forvaltning» mener utvalget at dette bør legges ut på anbud og ikke bindes til et spesielt miljø.

«Dermed får mindre, lokale forskningsmiljøer og klarere spesialiserte og temarettede miljøer (som f.eks. kvinneforskning) sjansen til å samarbeide om å spesifisere et prosjektknippe, som de senere kan samarbeide om å forske på» (s. 17)

Dette kan altså synes å være det tema kvinneforskerne lettest kan danne et samarbeidsmiljø omkring. Som vi senere skal se er imidlertid den planlagte LOS-stasjonen i Oslo utgått og mulighetene i forhold til tema 2, «Forhandlingssystemer . . . » skulle derfor også være til stede.

Vi skal så gå over til å se på utvalgets nærmere presisering av de enkelte hovedtemaer — i lys av vår problematikk:

1. Reform og utviklingslinjer

Her trekkes likestilling mellom kjønnene fram som ett av flere eksempler på hvilke

problemer som kan oppstå ved utvikling av nye og alternative ledelses-, organisasjons- og styringsformer.

«Samspillet mellom villet reform og 'tunge' utviklingsforløp er et sentralt tema. Som eksempel kan nevnes innføring av ny teknologi (ikke minst EDB og informasjonsteknologi), petroleumsvirksomheten (som medfører nye og fremmede LOS-former), brede samfunnsmessige verdiendringer (som f.eks. økt forbrukerbevissthet, likestilling mellom kjønnene o.l.), og de oppgaveendringer den demografiske utvikling stiller f.eks. fylkeskommunen overfor.» (s. 27–28)

2. Forhandlingssystemer og deres samfunnsmessige virkninger

Her er «tiltak for likestilling» nevnt på følgende måte:

«Forhandlinger om inntektsfordelingen, fristilling av offentlige etater, endring av personalpolitikk og tiltak for likestilling gir alle eksempler på at forhandlingsparter har vist betydelig evne til å modifisere den praktiske gjennomføring av vedtak som ikke er i deres interesse» (s. 28).

3. Medvirkningsordninger i næringsliv og forvaltning

Her gir utvalget en rekke eksempler på forskningstemaer, vi sakser:

«En rekke reformforsøk gjelder likestilling for kvinner, først og fremst gjennom tiltak som tar sikte på å stimulere kvinner til å søke utdanninger, arbeidsområder og ansvarsposisjoner som tradisjonelt har vært dominert av menn. Viktige LOS-forskingstemaer kan f.eks. være å klarlegge hvilke tiltak som har virket best, under hvilke forutsetninger — og hvilke som synes å ha vært de viktigste hindringene for at intensjonene i likestillingsforsøkene kunne bli oppfylt. En samlet vurdering av den offentlige likestillingspolitikk kunne være et tema — likeledes en komparativ analyse av likestillingstiltak i privat og offentlig virksomhet» (s. 32).

Til slutt i *Kapittel 3* har utvalget plukket ut to områder som skal tjene som eksempler på forskningsplaner som berører *alle* de tre hovedtemaene — helsesektoren og petroleumsvirksomheten. Det trekkes fram ulike innfallsvinkler til studier av disse sektorene — helsetjenesten som kvinnearbeidsplass er en av dem:

«Helsetjenesten er norske kvinners viktigste arbeidsplass utenfor hjemmet, og utgjør dermed en viktig betingelse for kvinners levekår, trivsel og yrkesmessige utvikling. Ved at det stadig blir flere kvinnelige leger, blir det i framtiden dessuten i økende grad kvinner som skal lede og styre (og ikke bare ledes og styres) i helsetjenesten, og det blir interessant å se hva det kan komme til å bety, både for profileringen av tjenestebildet, for samarbeidsklimaet mellom yrkesgruppene og for ledelsesstruktur og personalforvaltning i helsesektoren» (s. 34).

Etter «Innstilling til LOS-handlingsplan»

I mai arrangerte RFSP et større forskningspolitisk møte der også LOS ble diskutert. Handlingplanen ble i månedsskiftet mai/juni sendt ut på en høringsrunde med meget kort frist. At dette er noe som opptar forskningsmiljøene viste — tross tidspress — det store antall uttalelser som kom inn, tilsammen 46 stk. Vi vil her trekke fram noen anklagepunkter som stadig kom igjen i uttalelsene, og noen synspunkter som tar opp kvinnespørsmålet. Punktene dreier seg om den geografiske plasseringen av forskningen, den geografiske fordelingen av planens hovedtemaer, opplegget for styring av området og om den tematiske avgrensning og prioriteringer. Særlig mange reagerte mot opplegget for Oslo-modellen, ikke minst var distriktene imot den sterke sentraliseringen av forskningen. Mht. styringen av området har vi funnet følgende

betegnende uttalelse: «... håndplukkede forskere, liten eller ingen fri konkurranse om midlene, styring av elderråd og troika av 'vise menn'. Vi ser med betydelig skepsis på en slik organisasjonsmodell» (Psyk. inst., UiO).

Når det gjelder det tematiske opplegget for forskningen, gir vi noen eksempler: Den atferdsorienterte ledelsesforskningen er gitt en stemoderlig behandling, idet innstillingen mangler formuleringer omkring forskning og utviklingsarbeid omkring lederrollen. Videre glimrer «LOS-problemer» knyttet til geografiske og kjønns-messige styringsmåter/systemer med sitt fravær. Videre bør det legges mer vekt på det kommunale og fylkeskommunale nivå. Og om avgrensning og prioriteringssaker sakser vi fra ISF/INAS' uttalelse: «... vi mener det er nødvendig å bevisst prioritere problemstillinger hvor perspektivet springer ut av gruppeinteresser som er svakt representert både politisk og når det gjelder å etterspørre forskning... Det er ikke tilstrekkelig å vise til kvinneperspektiv og forbrukerinteresser i forbifarten.»

Til slutt gjengir vi NAVFs likestillingsutvalgs uttalelse i sin helhet. Uttalelsen har tatt fatt i hele handlingsplanen.

«LU vil peke på at det er ønskelig at man i opplegget for LOS har likestillingsperspektiv for øye. Vi har merket oss at kvinneperspektiv forutsettes ivaretatt, og at likestillingstiltak pekes ut som analyseobjekt. Vi vil oppfordre RFSP til å ta utgangspunkt i at dette er så sentrale perspektiver at de ikke skal kunne velges vekk i det videre arbeid.

Vi antar at det under det første hovedtema vil være sentralt å se på kvinner som konsekvensmottakere, og å analysere i hvilken grad endringer i kvinners kår og kvinners atferd skyldes reformer eller andre utviklingsforløp.

Det er viktig at kvinneforskningsmiljøer trekkes inn i satsingen på området, og at

deres muligheter ikke avgrenses til temaet om medvirkningsordninger.

Hvis LOS-forskningen får et omfang som skissert i innstillingen, vil mye av kompetansen i norsk samfunnsforskning bli kanalisert til dette feltet. Dette gjelder så vel etablert kompetanse som rekrutter.

LOS-innstillingen forutsetter at medarbeidere skal velges ovenfra og fra de etablerte rekker. Når man vet at kvinner er i mindretall innen mange fag, og at mange av de kvalifiserte kvinnene ikke er etablert, kan en slik organisering lett forsterke den eksisterende skjevhet mellom kvinner og menn i forskerverdenen.

LU vil derfor peke på at LOS bør organiseres med det dobbelte sikte at kvinneforskningskompetansen trekkes inn, og at programmet bør bidra til å kvalifisere kvinnelige forskere både på senior- og rekruttnivå.

I forbindelse med at RFSP skal oppnevne styringsgruppe for LOS, vil vi minne om likestillingslovens regler.

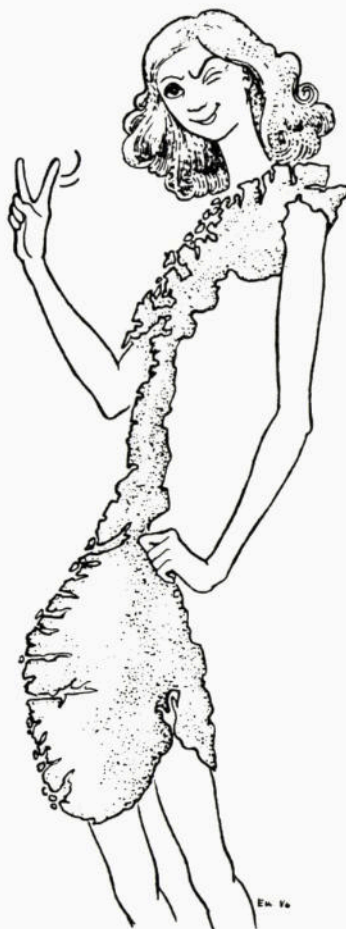
Kvinnelig representasjon i styringsgruppen er særlig viktig da det her dreier seg om et av hovedinnsatsområdene. Styringsgruppen vil få stor innflytelse på hvilke forskningsprosjekter som blir satt i gang, og dermed over hvilke problemstillinger som blir belyst innenfor områdene ledelse, organisasjon og styringssystemer i Norge. Indirekte vil styringsgruppen også ha innflytelse over hvem som blir engasjert i denne forskningen, og derigjennom på rekruttering til forskning.»

På bakgrunn av de synspunkter som ble fremmet under høringsrunden fattet RFSP følgende vedtak i sitt *rådsmøte 13. juni*:

Sekretariatet utarbeider revidert notat «Handlingsplan for LOS» på bakgrunn av Rådets funksjon. Følgende vedtak avslutter Handlingsplanen:

1. Rådets presiseringer av aktuelle forskningstemaer innenfor LOS og retningslinjer for organiseringen slik det framgår av foranstående notat, danner sammen med LOS-planutvalgets innstilling og de

- innkomne høringsuttalelser grunnlag for det videre arbeid med hovedinnsatsområdet LOS. Dette gjelder for den tematiske presiseringen:
 - mindre skarpt skille mellom temaene
 - forskning som kopler mikro og makroperspektivet
 - kommuneforskningen.
2. Saksforberedergruppen fortsetter arbeidet med en konkretisering av temaer og utforming av styringsstruktur for LOS. Det forberedes etablering av en LOS-komite i det nye NORAS. Saksforberedergruppen og sekretariatet rapporterer jevnlig til AU og Rådet på gjenstående møter i 1986.
3. Saksforberedergruppen og sekretariatet utarbeider på grunnlag av Rådets behandling 13.06.86 med presiseringer og endringer et tilleggsnotat som sammen med LOS-planutvalgets innstilling og de innkomne høringsuttalelser danner grunnlag for utlysning av forskningsmidler høsten 1986.
4. Saksforberedergruppen og sekretariatet gis fullmakt til:
 - a) å oppta forhandlinger med Bergens-miljøene om etablering av et nasjonalt LOS-forsknings-senter i Bergen slik det er skissert foran i notatet.
 - b) å inngå drøftinger med aktuelle forskningsmiljøer om eventuell oppstart av andre delprogrammer.
 - c) å forberede eventuell reorganisering av pågående RFSP-aktivitet og/eller forslag til delprogrammer som har blitt liggende i påvente av behandlingen av LOS-innstillingen. Dette gjelder bl.a. spørsmålet om igangsetting av et delprogram om rettigheter og brukerinteresser i offentlig forvaltning.
5. Saksforberedergruppen og sekretariatet fremmer forslag overfor AU om bevilgninger fra LOS-avsetning i RFSP i 1986. AU kan gi bevilgnings-tilsagn til prosjektstønader for 1986 som har fått utsatt sin realitetsbehandling i påvente av LOS-behandling i Rådet.
6. Prosjektstønader for 1987 fra igangværende prosjekter på Forvaltningsforskningsprogrammet vurderes av styringsgruppen for programmet, som får sin funksjonstid forlenget ut 1986. Videreførte prosjekter vil enten bli reorganisert under delprogrammer i LOS eller som «prosjektstøtte» under LOS.
7. Det forberedes første utlysning av forskningsmidler på LOS for 1987. Denne utlysningen bør finne sted senest i oktober 1986. Søknadene behandles av det nye NORAS over nyttår 1987.
8. RFSP viderefører drøftingene med andre forskningsråd, departementene og andre brukergrupper, og forsknings- og undervisningsmiljøene om utformingen av hovedinnsatsområdet LOS og samarbeidsordninger innenfor de nasjonale nettverks- og koordineringsroller som RFSP/NORAS har.
9. RFSP tar kontakt med Norske Kommuners Sentralforbund for å drøfte felles forskningsinteresser og finansieringsformer for LOS-forskning.



Videre arbeid — oppsummering

Vi har fått følgende orientering fra RFSP om det videre arbeidet:

Det arbeides fortsatt med planene for forskningsområdet. På finansieringssiden er det klart at statsbudsjettforslaget for 1987 gir løfter om ca. 15 mill. kroner til kjerneaktiviteten i LOS. Bevilgningen til LOS kommer over flere departementer og inneholder dermed en del «øremærkinger». Videre er andre LOS-relevante programmer i gang fra før.

RFSP har vedtatt å opprette et LOS-forskningscenter i Bergen. Det var tidligere foreslått å starte to «LOS-stasjoner», men det blir nå startet ett nasjonalt forskningscenter med nettverksansvar overfor den øvrige LOS-forskningen. Senteret vil, som hele områdeaktiviteten, ha opptil 10 års levetid. Innenfor en såpass lang satsingstid byr det seg anledninger til å planlegge i flere faser. Foreløpig er det oppstartingsfasen som krever all oppmerksomhet.

Det vakte også oppmerksomhet at Universitetet i Bergen og Norges Handelshøyskole begge ønsket LOS-senteret til sitt miljø. RFSP valgte å leie lokaler av Universitetet i Røde Kors-huset (Rosenberggt. 39), men presiserer at dette skal være et NORAS-senter og ikke et universitetsinstitutt, og at både forskere fra Handelshøyskole-miljøet og universitetsmiljøet forutsettes å bidra til å gi senteret en bred faglig profil. Også forskere fra andre steder av landet ønskes rekruttert til LOS-senteret for lengre eller kortere opphold. Det regnes med at senteret vil kunne få ca. 10 forskerårsverk ved starten.

RFSP forbereder også en utlysning av LOS-forskningsmidler for 1987. Utlysningen skal etter planene finne sted i slutten av november. Det inviteres til å sende inn

fulle søknader for 1987, eventuelt skisse av forskningsprosjekt som kan starte først i 1988. Søknadsfrist 15. januar 1987. Det planlegges at en egen LOS-komiteé i det nye forskningsrådet skal behandle prosjektsøknadene.

Samtidig med utlysningen vil RFSP sende ut et LOS-notat som kort beskriver de temaene en vil ha projektskisser på. Det arbeides for tiden med å finne en ny og bedre måte å dele inn temaforslagene på. Det tas fortsatt utgangspunkt i Stenstad-vold-utvalgets tre hovedtemaer:

- reformer og utviklingslinjer i forholdet mellom offentlige myndigheter og private
- forhandlingssystemer og deres samfunnsmessige virkninger
- medvirkningsordninger i næringsliv og forvaltning.

I ettertid er det kommet til presiseringer om mer vektlegging på:

- forskning som kopler mikro- og makroperspektivet
- kommuneforskningen
- forskning om ledelse og organisering i skolen
- markeds- og distribusjonsforskning

RFSP har hele tiden forutsatt at prosjekter med et eksplisitt likestillings-/kvinneperspektiv kan komme inn «på tvers» av alle andre deltema-opplister.

Både på LOS-senteret og andre steder kan det også fremmes forslag om prosjekter som er eksplisitt sektorrettet.

RFSP tar sikte på at LOS-senteret i Bergen de første årene skal behandle følgende forskningsfelt under og koordinert med den samlede LOS-aktiviteten:

- økonomisk styring av offentlig og privat virksomhet

- reformer og utviklingslinjer i forholdet mellom offentlige myndigheter og private, herunder forvaltningsforskning
- kommuneforskning
- ledelsesforskning.

LOS-innsatsen har bakgrunn i tro på at norske samfunnsforskere kan bidra med en

anvendt orientert forskningsinnsats på de feltene som er blinket ut. Det ønskes mye og god forskning på de sentrale problemstillinger innenfor «ledelse, organisasjon og styring».

Aina Schiøtz

daglig leder

Sekretariatet for kvinneforskning

Forskningsformidling: En innvielse

Hvordan er forholdet mellom kvinnebevegelse og kvinneforskning når det gjelder forskningsformidling? Runa Haukaa drøfter ut fra sine undersøkelser hvordan det er grunnlag for å snu på forestillingene om lærer- og elevrolle i denne spesielle formidlingssituasjonen.

Hvem skal forstå hva gjennom forskningsformidling? Jeg skal forsøke å kaste lys over dette spørsmålet ved å reflektere rundt noen av de opplysningene jeg samlet innen prosjektet «Formidling av kvinneforskning til kvinneorganisasjoner» (1982–83). Jeg ser på svarene jeg fikk da jeg ba representanter for kvinnebevegelsen vurdere boka *Kvinner i fellesskap*, redigert av Harriet Holter.¹ Disse opplysningene er valgt ut først og fremst pga. plassmangel, men der nest fordi de viser til et grunnlagsproblem innen forskningsformidlingen.

«Bra for kvinneforskningen»

Blant de som hadde lest *Kvinner i fellesskap*,² var omtalen udelt positiv. Ingen hadde klart negative bemerkninger verken til helhetsinntrykket eller til enkelte av artiklene. Men da jeg spurte etter bokas betydning for deres kvinnepolitiske arbeid, viste det seg at de ikke vurderte boka i forhold til politikken i sin egen organisasjon eller forum. Svarene de ga knyttet seg

bare til bokas verdi for kvinneforskningen. F.eks. ble det svart slik:

—Ja, jeg syns boka er veldig bra. Jeg har lest hele.

—Hva i boka syns du var bra for ditt engasjement i kvinnebevegelsen?

—Mitt engasjement i kvinnebevegelsen? Nei, det har jeg ikke tenkt på.

—Men hvorfor syns du boka er god? Kan du bruke den?

—Det er bra forskning. Den er bra for kvinneforskningen. Derfor bør den bli kjent.³

Svarene forbauset meg, kanskje først og fremst fordi jeg ut fra mitt kjennskap til kvinnebevegelsen selv vurderte mange av bokas artikler som mer relevante for kvinneorganisasjoners arbeid enn mye annen forskning.⁴ Informantene på sin side vurderte kvinneforskningen som tilhørende forskningsverdenen. De så å si definerte den tilbake dit, selv om forskningen hadde nådd fram til dem.

Hvorfor vurderte de kvinneforskningen bare i forhold til den selv — og ikke i forhold til dem selv?



Forskningsvegring

Min første tolkning knyttet seg til begrepet om forskansning, slik dette er utlagt av Lysgaard (1961).⁵ Lysgaard hevder at arbeidene bl.a. forskanser seg mot det teknisk-økonomiske systems umettelige krav. Overført til kvinneforskningen/kvinneorganisasjonene kunne vi si at informantenes svar kan tolkes som forskansning mot «kvinneforskningens umettelige handlingskrav» til kvinne-/likestillingspolitikere.

Svarene kan også forstås som uttrykk for organisasjonenes «motstands- og avvergeteknikker» slik disse er analysert av Holter (1978).⁶ Svarene ville da være en type teknikk overfor utenforstående som hindrer at informasjon fra disse, om organisasjonen, blir oppfattet og brukt av organisasjonen.

Generelt kan vi ikke se bort fra at formidling av forskning kan bli en belastning for «brukergruppen». Formidlingen kan romme skjulte budskap om ønskede handlingskrav og/eller reaksjonsmønstre. Organisasjonene kan forskanse seg mot eller

ta i bruk avvergeteknikker mot budskapet — ikke nødvendigvis fordi det er politisk, teoretisk eller moralsk feilaktig, men fordi det kommer «utenfra».

Når disse begrepene likevel ikke er helt dekkende for forskningsformidling til kvinnebevegelsen, skyldes det at forholdet kvinneforskning–kvinnebevegelse ikke er preget av konflikter og motsetninger — noe Lysgaard (1961) og Holter (1978) impliserer i sine begrepsavklaringer.

Dialogen som forsvant

Et annet problem ved formidlingen er at forholdet mellom kvinneforskning og kvinnebevegelse ikke er stabilt. Rundt 1970 var kvinneforskningen og (resten av) kvinnebevegelsen vedt sammen gjennom de nettverk av bevisstgjørings-, aksjons-, studie- og organisasjonsbyggende grupper som preget kvinneopprøret dengang.⁷ Siden har kvinnebevegelsen gjennomløpt en formforandring. Den har medført at også bevegelsens interne handlings- og kommunikasjonsmønstre er endret, derved også bevegelsens interne videreformidling av motatte informasjon, f.eks. av forskning. I denne sammenheng er det viktig å merke seg endringene fra det interne «kontakt og konflikt»-mønster som hadde etablert seg i løpet av 70-årene og til det nye «profesjon og privatiserings»-mønster i 80-årene.⁸

To forhold har særlig betydning for spørsmålet om forskningsformidling:

«Brukergruppen» er ikke nødvendigvis ensartet over tid. Derved kan en vellykket formidling bli mislykket ved neste forsøk et eller to år senere (eller omvendt).⁹ Og viktigst — utviklingen viser at det ikke ble etablert informasjonskanaler mellom forskning og bevegelse da de uformelle formidlingskanalene (nettverkene) skrumpet inn. Utviklingen viser at når den første fasens nettverk hvor vi alle deltok i felles

bevisstgjøring, planlegging, demonstrering o.l. var over, var det ingen mer formelle informasjonskanaler som ivaretok en felles læreprosess.¹⁰

Slik sett er kvinneforskning ikke en slags gigantisk aksjonsforskning. I aksjonsforskning søkes som kjent skillet mellom forsker og utforsket utvisket, og det er et innebygget minimumskrav at forskerens analyser skal kunne brukes av dem som har gitt henne analysegrunnlaget. Det er dessuten en forutsetning at både forsker og utforsket (forskere og brukergrupper) er klar over at de deltar i en aksjonsforskningsprosess.¹¹ Det er få kvinneforskere som nå definerer sine prosjekter som aksjonsforskning. Og som vi ser av det siterte svareksempel fra en organisasjonsrepresentant, er tanken på aksjonsforskning ikke til stede. Begge parter ser dessuten stort sett bort fra at formelle to-veis informasjonskanaler burde eller kunne etableres. Det er langt på vei akseptert at slike kanaler er ikke-eksisterende — og for øvrig i tråd med privatiseringstendensene.

Vi kan konstatere at det finnes forsknings-/avverge og samtidig mangel på formelle informasjonskanaler. Hvorfor finner vi disse trekk ved den didaktiske situasjon (som all planlagt forskningsformidling konstituerer)? Min påstand er at det henger sammen med det enkle, men svarkrevende spørsmålet: Hvem er læreren?

De innvidde

La oss kort streife det essensielle ved kunnskapsoverføring, undervisning. Peters (1965) hevder synspunkter som jeg er overveiende enig i.¹² Han betrakter utdanning og kunnskapsoverføring som en form for initiering. Han bruker nettopp begrepet initiering for å fokusere det han mener er det essensielle i kunnskapsoverføring, nemlig at den som har kunnskap, «vender andre

menneskers blikk mot» det de mener er av verdi å overføre (og som de selv engang har blitt innviet i). Det dreier seg ikke først og fremst om «tørre fakta». Det «dreier seg om å innvie andre i beskjeftigelser, måter å handle og tenke på, så man har mulighet til å handle, tenke og føle med større eller mindre grad av dyktighet, relevans og smak under henvisning til de normer som er innholdet i beskjeftigelsen» (s. 76).

Å gjennomgå denne innvielsen, betyr ikke «å ha nådd sitt bestemmelsessted; det er å reise med et nytt utsyn» (s. 81). Dette nye utsynet, måter å handle og tenke på, tilegnes altså gjennom en innvielsesprosess — vanligvis en formalisert utdanning, men det kan også være en institusjons-uavhengig læreprosess (f.eks. forskningsformidling). Kunnskaper tilegnes gjennom kontakt med lærerne — med «de mennesker som allerede har tilegnet seg dem, og som har tålmodighet, energi og er kompetente nok til å innvie andre dem» (s. 81).

Lærerens hovedfunksjon er derved å demonstrere den måten å tenke på som hun prøver å innvie andre i. «Læreren» er den som besitter den verdifulle kunnskapen og er beredt til å videreformidle den. «Elev» er den som ennå ikke (fullt ut) har ervervet det nye utsyn, selv om det i løpet av initieringen blir stadig mindre diskrepans mellom lærer og elev. Derved er det fundamentalt forskjellige måter å forholde seg til en elev henholdsvis lærer på. Selv om forholdet lærer-elev kan være likeverdig f.eks. med hensyn til gjensidig respekt og forståelse, er det likevel et forhold hvor den ene (læreren) kan vurdere den andres (elevens) utvikling (m.h.t. «innvielsen») — og ikke omvendt.

Lærer og elev

La oss gå tilbake til vårt svareksempel. Er det en lærer eller en elev som svarer? Min

påstand er at dette svaret (og de andre lignende svarene) er gitt ut fra en lærer-bevissthet. Svaret indikerer at kvinnebevegelsen ser seg selv som «læreren» som vurderer kvinneforskningen som «elev», som den part som skal innvies (i kvinnebevegelsens måter å handle og tenke på). Og som alle andre lærere, vurderte informantene kvinneforskningen (eleven) i forhold til hva som er bra for dem selv — og ikke i forhold til den nytte lærerne selv skulle kunne ha av elevens kunnskapstilegninger.

Kvinneorganisasjonene og -foraene er lydhøre overfor kvinneforskningen. Forskningen blir mottatt. Det er deres implisitte vurderingskriterier som viser at de inntar en lærerposisjon fremfor en elevposisjon. Denne posisjonen er mulig å innta fordi (også) kvinnebevegelsen forvalter de perspektiver og begreper som har gjort seg gjeldende i kvinneforskningen — f.eks. marxistiske og feministiske frigjøringsperspektiver og begreper som patriarkat, sexisme, reproduksjon, flat struktur, og en rekke begreper med forstavelen «kvinne-». I kraft av dette kan dens representanter fungere som «lærere», som de allerede innvidde.

Heller ikke kvinneforskerne har klare føringer til å skulle innta en «elev»-posisjon i relasjonen kvinneforskning–kvinnebevegelse. Kvinneforskere har gjennomgått den formaliserte initieringsprosess som høyere formell utdanning innebærer. Dessuten har mange kvinneforskere deltatt aktivt i kvinnebevegelsen og derved gjennomgått bevegelsens «initieringsritualer» (i bevisstgjøringsgrupper, konfrontasjonsmøter, paroleavklaringer, lynaksjoner). Denne overlappingen gjør forholdet mellom formalisert innvidde forskere og ikke-formalisert innvidde brukere, enda mer uavklart bl.a. fordi overlappingen motvirket utvikling av lederskaps-strukturer som ga en av partene autoritet (f.eks. til å avgjøre lærerspørsmålet). En latent uenig-

het om lærer-autoritet, kan ha bidratt til at det ikke ble utviklet informasjons- og/eller formidlingskanaler mellom de to partene etter at de uformelle nettverkene skrumpet inn.

Utsyn eller innsyn?

Hvis vi som kvinneforskere virkelig vil nå utover forskningsverdenen, må vi derfor avklare lærer/elev-posisjonen i forskningsformidlingen. I en slik utvikling er svaret på følgende spørsmål viktig — både når vi formidler og særlig når vi evaluerer vår formidling: Er vi «elever» som vil føre fram våre prosjekter på å få avklart hvor langt vi har kommet i forståelsen av «brukergruppens»/«lærerens» livsperspektiver, tanker, følelser og handlinger? Eller er vi lærere som med vår formidling prøver å innvie andre i vårt «utsyn»?

*Runa Haukaa
amanuensis*

*Pedagogisk forskningsinstitutt
Universitetet i Oslo*

Noter

1. *Kvinner i fellesskap*, redigert av Harriet Holter utkom som den tredje boka i serien «Kvinnens levekår og livsløp», Universitetsforlaget 1982. Artiklene i denne boka er skrevet av ca. 25 deltakere i NAVFs program for forskningsveiledning, ledet av professor Harriet Holter. Årsaken til at jeg valgte nettopp *Kvinner i fellesskap* til mitt formidlingsprosjekt, var dels at boka spenner over et meget bredt spekter, og dels at formidlingsprosjektet var en videreføring av min deltakelse i NAVFs veiledningsprogram.
2. 20 kvinner i Oslo, Bergen, Trondheim ble først spurt om de hadde lest (deler av) *Kvinner i fellesskap*, hvorav halvparten hadde lest (deler av) den. 5 kvinner — alle aktive i kvinneorganisasjoner — hadde ikke hørt om boka på det tidspunkt jeg kontaktet dem.

3. Svaret er gitt under en samtale rett etter et møte på Kvinnehuset i Oslo. Møtet handlet om «kvinnesynet i kvinnepolitiske blader og tidsskrifter» og ble arrangert av «Mandagsmøtegruppa» — hvor jeg deltok aktivt høst 83/vår 84 som en del av formidlingsprosjektet.
4. Jeg hadde på det tidspunkt bl.a. utgitt *Bak slagordene. Den nye kvinnebevegelsens historie* (Pax, Oslo 1982).
5. Se Lysgaard, Sverre: *Arbeiderkollektivet*, Universitetsforlaget, Oslo 1961.
6. Se Holter, Harriet: «Motstands- og avvergeteknikker i sosiale organisasjoner», i Hem, Lars og Holter, Harriet: *Sosialpsykologi*, Bd. II, Universitetsforlaget Oslo 1978.
7. Se bl.a. Haukaa, Runa: «Women Studies: Pedagogic and Educational Dilemmas», *Tidsskrift for Nordisk Pedagogisk Forskning* nr. 1-2, 1982.
8. Utviklingen er beskrevet bl.a. i *Bak slagordene* (Pax, 1982). «Privatisering» skal her ikke forstås i kommersiell betydning, men som uttrykk for «ikke å ha noe med»-tendenser, slik dette er definert i Holter, Harriet m.fl.: *Familien i klasse-samfunnet*, Pax, Oslo 1975.
9. Problematisering av begrepet «brukergruppe» og deres foranderlige karakter, er beskrevet i Haukaa, Runa: *Forskningsformidling til kvinne-organisasjoner*. Foredrag holdt for RFSPs formidlingsutvalg, nov. 1985.
10. Se bl.a. Haukaa, Runa: *Kvinneforskning og kvinnebevegelse — et problematisk søsterskap?* Foredrag holdt på vitenskapsteoretisk seminar, Tømte, mai 1985. Rapport under trykking.
11. Se bl.a. Brock-Utne, Birgit (red.): *Fra ord til handling*, Universitetsforlaget, Oslo 1979, og Axelsen, Thorbjørn og Finset, A. (red.): *Aksjonsforskning i teori og praksis*, Cappelen, Oslo 1973.
12. Se Peters, R.S.: Education as initiation, i Archambaut, Reginald (ed.): *Philosophical Analysis and Education*, London 1965. Flere artikler er utgitt på dansk i Peters, R.S.: *Utdannelsens filosofi*: Utvalgte artikler ved Sven Erik Nordenbo, NNF, København 1980.

A House of One's Own — et eget hus

Senteret for kvinneforskning ved Universitetet i Oslo ble offisielt åpnet 4. september 1986. Vi trykker her den talen Harriet Holter holdt ved denne anledningen.

Virginia Woolfs budskap til, og om, kvinner med intellektuelt arbeid lå i tittelen på hennes bok fra 1929: *A Room of One's Own* — et rom for seg selv som en betingelse for skapende arbeid. Noen kvinner er altså blitt kravstore siden dengang. Og kvinneforskere ved Universitetet i Oslo har

nå fått et eget hus, et hus for Senter for kvinneforskning.

Men hva er forskjellen på «et rom» og «et hus», hva ligger det i de to situasjonene? Jeg ser det slik: Ved å ønske et rom for seg selv, pekte Virginia Woolf på behovet for å få være alene, å ha fred til å tenke.



Senter for kvinneforskning, Ullevålsveien 105, Oslo. Foto: LH.

Ved *dessuten* å ønske oss et hus, fremmer vi en tanke om samarbeid og samvær mellom kvinneforskere, utveksling av ideer og forskningserfaringer — vi ønsker oss noe som Virginia Woolf ikke kunne drømme om, men som for mange av våre mannlige kolleger er en selvfølge: Et forskningsmiljø. Et miljø der også *vår* forskning blir drøftet og tatt alvorlig.

Kvinnene er fremdeles marginale i forhold til universitetene — som på Virginia Woolfs tid. Men vi er det på en annen måte. Vi er i dag i prinsippet anerkjent, og vi er mange. Dermed kan vi virkeliggjøre den paradoksale tanken om «a society of outsiders».

Kvinneforskningen har satset mye nettopp på kommunikasjon og gjensidig støtte, på samarbeid mellom kvinneforskere, kort sagt: på forskningsmiljøer. Og dette «society of outsiders» er i dag en slags verdensomspennende intellektuell bevegelse. Den er tverrfaglig innen og mellom brede fagområder, den er internasjonal, den er til dels handlingsorientert, men samtidig filosofisk og vitenskapsteoretisk orientert. Feministiske perspektiver — dvs. de mest konsekvente og radikale synspunkter på likestilling — gjør seg i dag gjeldende ikke bare i samfunnsfag, jus og humaniora — men dessuten f.eks. i medisin, teologi, informatikk, i biologi og andre naturvitenskapelige disipliner. Det arbeides med kvinneperspektiver på teknologi, på fredsforskning, innen pedagogikk, lingvistikk og økonomi. Kjønn eller kjønnsroller som et ordnende prinsipp — *også for vår tenkning* — viser seg som en slags koreografi for alle slags scener, mer eller mindre tilslørt.

Og i enkelte deler av verden er det særlig påtrengende å etterspore den mannlige maktens uttrykksformer. Kvinneforskere i den tredje verden gransker kvinners vilkår i en moderniseringsprosess, deres reelle — men usynlige — bidrag til overlevelse og

utvikling i disse land. I Asia, Afrika og Sør-Amerika er kvinneforskere initiativtagere og medarbeidere i programmer som sikter mot å få slutt på et omfattende salg av kvinner og barn til prostitusjon og pornografisk industri. Og også i vårt eget land er kvinneforskere engasjert både i forskning og tiltak mot seksualisert vold. Et annet område for kombinasjon av forskning og praktisk handling knytter seg til ny reproduksjonsteknologi.

Et internasjonalt forskernettverk er altså i ferd med å utvikles, ikke minst takket være de store verdens-kvinnekonferansene. I USA er det i dag 45–50 kvinneforskningssentra som er organisert i en National Women's Studies Association. The National Council for Research on Women har utarbeidet en omfattende emneklassifisering for kvinneforskning. Women's Studies International er navnet på et verdensomspennende nettverk for kvinneforskning og kvinnestudier, som i 1985 hadde 3000 registrerte medlemmer. Vi har Asian Women's Research and Action Network, midelhavskvinnenes forskningsinstitutt, Association of African Women for Research and Development osv. I Norge behøver man bare å åpne tidsskriftet *Nytt om kvinneforskning* for å se at her foregår det noe. Og — antagelig som det første land i verden — skal vi her til lands få en alternativ forskningsmelding, dvs. en melding om satsningsområder for norsk forskning fra kvinneperspektiv.

Men — som enkelte mannlige kolleger liker å formulere det: Hva har dere funnet ut da? Som om 10–15 år i vitenskapens historie skulle være nok til å fornye en forskning som ikke ønsker fornyelse — annet enn på egne premisser. Som oftest kan man svare med et motspørsmål: Hva har *du* (eller ditt institutt) funnet ut da? For noen fag er dette ganske virkningsfullt. Men stort sett dreier det seg om et ikke-spørsmål, som regel er det ikke ment som

noe annet heller. Men la meg antyde noen retninger som svarene kan ta: Kvinneforskningen går ut fra at kunnskapsproduksjon er en sosial prosess, ikke uberørt av makt og interessekonstellasjoner. Den har ofte som ideal å legge vekt på helheten mer enn på delene, på prosessen mer enn på produktet, på det organiske mer enn det mekaniske. Den interesserer seg for subjektiv opplevelse og mening, ikke bare for det «objektivt» gitte. Disse synspunktene på vitenskap er ikke uten videre spesielle for kvinneforskningen, og de deles ikke av alle kvinneforskere. Men de har vist seg særlig fruktbare for studier av kvinner og av forholdet mellom kjønnene. Innen samfunnsforskningen har et feministisk perspektiv omdefinert begreper om makt, arbeid og rasjonalitet og trukket fram betydningen av kvalitative metoder. Historie og litteraturvitenskap har ikke bare fått ny kunnskap, det viser seg at ny kunnskap som er vesentlig, også endrer synet på den etablerte visdom.

Men — er ikke alt da vel og bra? Vi er i gang, går det ikke snart av seg selv — har vi noe å klage over? Det finnes mange svar på dette. Ett er gitt av den norske statsviter Helga Maria Hernes i *Kvinnenes kulturhistorie*: «Kvinneforskningens vitenskapeliggjøring er på ingen måte noen fullbyrdet prosess.» Men hvis det er riktig — som den feministiske kritikk hevder — at den etablerte «vitenskapelighet» har en mannlig slagside, står vi overfor et slags dobbelt problem: Den etablerte forskning må samtidig revurderes også den må vitenskapeliggjøres, ved å ta hensyn til en feministisk kritikk. Denne tosidige prosess må kvinneforskere og universitetet for øvrig sammen ta ansvaret for.

Og den skal foregå uten å miste av syne enkelte vesentlige kjensgjerninger. Den største del av verdens fattige er stadig kvinner og barn, den økende feminisering av fattigdommen tas ikke opp av den etab-

lerte forskning. Også i vårt eget land er ressursene fordelt etter kjønn, og reproduksjonen av mennesker har atskillig dårligere kår enn produksjonen av varer for markedet.

Dessuten vet vi at kvinners vitenskapelige bidrag historisk sett har en nesten utrolig tendens til å glemmes og gjemmes bort. I den akademiske verden er taushet en av de viktigste hersketeknikker, og få har vel fått lære dette grundigere enn kvinneforskere.

Men selv om kvinneforskningen balanser på en særlig tynn knivsegg mellom manglende anerkjennelse og små ressurser, har denne forskningen vist seg vital. Og spørsmålet melder seg: Hvordan er det mulig at så mye kunnskap, forskningsaktivitet og kontaktarbeid kan springe ut av akademisk sett marginale grupper? Drivkreftene er flere. Men det dreier seg ikke bare om at kvinneforskningen imøtekommer en del behov «i tiden», som f.eks. kvinners ønske om ny selvforståelse og politisk deltakelse, eller behovet for tverrfaglig forskning og oppdagelsen av nye forskningsfelter. Heller ikke er det nok å vise til at en kvinnelig intelligensreserve begynner å komme på banen. Kvinneforskningen representerer et spesielt skjæringspunkt mellom slike tendenser — samtidig som den arbeider med problemer som på sikt ikke bare angår kvinner, ikke bare forskning, men som et livs- og samfunnsproblem av betydning for alle.

Kvinneforskningen har i Norge utviklet seg både utenfor og innenfor universitetene. Ved hjelp av forskningsrådssystemet og institutter utenfor universitetene har vi fått en bredere basis enn vi ellers ville hatt. I Norge har NAVFs sekretariat for kvinneforskning hatt uvurderlig betydning, likeså den offentlige oppdragsforskningen. Sentre for kvinneforskning ved universitetene kan ikke i dag overta alle de funksjoner Kvinneforskningssekretariatet har. Heller ikke kan et universitetssenter i dag anlegge



Harriet Holter. Foto: Informasjonsavdelingen, Universitetet i Oslo.

et så uortodokst syn på hva et universitet er — som det norske Kvinneuniversitetet på Løten gjør.

Men også innenfor universitetene har vi fått støtte, i Oslo f.eks. til utvikling av undervisningsemner i kvinneforskning, og til veiledere i kvinneforskning. Og kvinneforskere har kunnet bruke den forskningsfrihet og formelle anerkjennelse som universitetet som sådant gir uten kjønns anseelse. Dette har vært en forutsetning for den faglige utvikling som jeg har nevnt.

Jeg håper og tror at universitetet ved å opprette dette senter aksepterer ikke bare behovet for et miljø, men også den tverrfaglighet og den fagkritikk som mye av kvinneforskningen byr på. Og jeg tror at et senter også kan bety økt styrke til kravene om å få kvinneforskning inn i pensum og

undervisning.

Universitetet signaliserer — med opprettelse av senteret — noen krav til oss. Blant annet et krav om å bringe kvinneperspektivene mer inn i synet på universitetene selv. Universitetene søkes — og omfavnes — i dag av mange interesser, og prøver seg på nye allianser. Samarbeidet med industri og næringsliv, åpenhet for målsettinger som økonomisk vekst og økt konkurranseevne, trenger kritisk prøving og avbalansering mot andre verdier som universitetene står for. Og som også er noe av kvinneforskningens *raison d'être*.

Kvinneforskere har fått et *lite* hus. Og som daglig arbeidsplass kan «lite» være godt. Jeg tenker på ham som «grunnla» dette huset som et forskningssted, Einar Thorsrud (Arbeidspsykologisk institutt, red. anm.). Etter mange års utforskning av sosiale organisasjoner, bedrifter og institusjoner, sa han: «Small is beautiful.» Thorsrud var en ivrig talsmann for at huset skulle overtas av kvinneforskere, av de som hadde noe nytt å si. Ideen til dette kom imidlertid fra en av hans nære medarbeidere, sosiologen Bjørg Aase Sørensen som gjorde det største forarbeid for å få til et senter for kvinneforskning ved Universitetet i Oslo.

Bjørg Aase Sørensen og Einar Thorsrud møtte altså et universitet som kjente sin besøkelsestid og grep sjansen til å lage noe nytt. La oss leve opp til det. La det bli et forargelsens hus — først og fremst i betydningen av et et fornyelsens hus. Men litt forargelse skader ikke.

Harriet Holter
professor
Psykologisk institutt
Universitetet i Oslo



Prostitusjon som grov vold mot kvinner

Ved Åse Hjorth Lervik

Cecilie Høigård og Liv Finstads bok *Bakgater* er resultat av flere års forskning om og arbeid med og for prostituerte. De viktigste kildene er materiale fra «Oslo-prosjektet», politidokumenter fra anmeldte halliksaker og rapporter fra spaningsgruppa mot hallikvirksomhet, 42 dybdeintervjuer med deltakere på prostitusjonsmarkedet, derav 26 jenter. Dertil kommer systematiske og usystematiske observasjoner på strøket og «kjennskap og vennskap». Dette materialet er dels bearbeidet kvantitativt, dels analysert kvalitativt, og resultatene er jamført med annen forskning — både utenlandsk (særlig svensk) prostitusjonsforskning og norsk samfunnsvitenskapelig (særlig kriminologisk) forskning om andre utsatte og utstøtte grupper.

Høigård og Finstad legger ikke skjul på

at de også har et klart politisk mål med sin vitenskap: «Vi forsker ikke for arkivskuffen, men for å bidra til å forandre samfunnet» (122). Særlig i de siste kapitlene går de direkte inn i debatten om hva som kan gjøres for å hjelpe de prostituerte og bekjempe prostitusjonen som samfunns- onde, og argumenterer sterkt for en kriminalisering av horekunden. Men engasjementet har også preget framstillingen indirekte ved at det er lagt stor vekt på tilgjengelighet.

Den rene beskrivelse av faktiske forhold kan avsnittsvis dominere teksten. Det har vært viktig for forfatterne å formidle mest mulig konkret viten om hva prostitusjon er, hvor og hvordan den foregår, hvem deltakerne i kjønnshandelen er. Et middel til å gjøre framstillingen nær og vedkommende

er de hyppige sitatene fra intervjumaterialet. Leseren får ikke anledning til å glemme enkeltmennesket bak en tabell eller en abstrakt modell av samfunnskrefters spill. Men materialets data er også kategorisert og analysert slik at årsakssammenhenger og strukturelle mønstre kan sannsynliggjøres. Fra refleksjoner til vurderinger er det ikke lang vei. Anita, 20 år, har 12 institusjonsopphold bak seg. Av de 26 jentene som er intervjuet, er det bare tre som ikke har vært på institusjon en eller flere ganger, mer enn halvparten hadde vært på institusjon før sin debut som prostituerte:

Dette er et viktig funn. Ikke bare fordi disse tallene vanligvis forteller om unger som allerede er utstøtte fra det vanlige samfunn før de tar den første prostitusjonsturen. Men også fordi institusjonene viser seg å være viktige opplæringssteder for prostitusjon (. . .) På institusjonene er mange unge i trøbbel stuet vekk som overflødig vrakgods. De er ofte på rømmen sammen, uten penger. Hva er mer naturlig enn at de utveksler erfaringer om måter å overleve på? (43)

De i alt 35 kapitlene er fordelt på 8 deler som tar for seg prostitusjonsarenaen, deltakerne, kjønnshandelens innhold, jentenes tilværelse etter prostitusjonen (og deres drømmer og forventninger til fremtiden), innendørs- og utendørsmarked, halliker, gutteprostitusjon og transseksuell prostitusjon, den strafferettslige kontroll av prostitusjonen (med et historisk riss av lovgivningen og med diskusjon av mulighetene for å påvirke markedet gjennom rettsvesenet).

Det er vanskelig å vite hvor meget av dette som vil være nytt for ulike typer lesere. Om noen fremdeles skulle sitte med rosenrøde eller purpurfargede bilder av liderlige piker som går på gata av «lyst», eller kjølig beregnende luksusprostituerte som forholder seg kresent velgende til sine kunder og setter store summer i banken hver uke, så blir i alle fall slike forestillinger effektivt slått ihjel av Høigård og Finstads materiale. For de fleste vil gjennomgåelsen

av de prostituertes bakgrunn og vilkårene for deres tilværelse neppe virke særlig overraskende: Jentene rekrutteres fra de laveste sosiale lag, det har ofte vært alkoholisme i hjemmene, et miljø av ungdom i drift kommer til å spille en rolle tidlig i tenårene. Ofte spiller en venninne som prostituerer seg rollen som hjelper ved debuten. Pengebehovet er den direkte årsak til prostitusjon for alle. Narkotikamisbruk eller blandingsmisbruk er utbredt. Også for de som ikke er avhengige av stoff, viser de lettjente pengene en tendens til å rulle fort ut igjen: «Jeg bruker penga til å roe meg sjæl etterpå. Jeg bruker dem til å leve ute,» sier en av jentene, og forfatterne karakteriserer pengeforbruket som «dop» med et «intenst, feberaktig preg» (89–90).

En del mer utbredte stereotypier kan Høigård og Finstad korrigere. Den såkalte pyramidemodellen med klare skiller mellom prostituerte i forskjellige lag, der en luksushore begynner på toppen og synker ned til gatenivået, viser seg å stemme dårlig med norske forhold. Praktisk talt alle jentene debuterer på gata, og de kan drive virksomheten i to eller tre miljøer parallelt.

Den klassiske halliken som med vold og rå makt tvinger flere jenter til å gå for seg og stikker fortjenesten i lomma, hører mer hjemme i skjønnlitteraturen enn i norsk virkelighet. Felles for de fleste hallikene i 65 anmeldte saker fra årene 1968–82 er at de selv er utstøtte, samfunnstapere, som lever sammen med jenta i en uoversiktlig svart økonomi. Unntaket er sexklubberne fra midten av 1970-årene, som virkelig prøvde seg på en forretningsmessig organisering av utukt. På grunnlag av sin kategorisering av de andre halliksakene viser Høigård og Finstad at det paradoksalt nok er den typen de kaller «snille kjæresten på kjøret» — der det ikke er vold med i bildet og der en annen enn jenta leverer anmeldelsen — som lettest blir domfelt. Også intervjumaterialet har klare uttrykk

for at en kjæreste kan være en positiv faktor i den prostituertes tilværelse, og forfatterne argumenter for at selve samlivet (at han lever av hennes inntekter som prostituert) bør avkriminaliseres.

Det forekommer meget vold i miljøet, både som kundevold og i forholdet mellom jenta og halliken — ikke alltid direkte knyttet til prostitusjonen, men mer som et alminnelig trekk ved samlivet mellom utstøtte i misbruksmiljø, på bunnen av samfunnet.

Når Høigård og Finstad kaller prostitusjon «grov vold mot kvinner», er det likevel ikke slag og spark i fylla de tenker på, men de langsiktige virkninger av selve kjønns-handelen. Mange jenter opplever i første omgang pengene som raskt og lett tjent, helt upersonlig, sier en av dem:

Du setter deg inn i bilen og spør om han skal ha en tur. Det koster så og så mye, sier du. Så er det greit og du sier hvilket sted en skal dra til. Så av med det ene buksebeinet. Det hele tar vel to og et halvt minutt. Menns seksualitet er helt utrolig, og det verste er at de kommer igjen og igjen. De er jo ofte seksuelt opphisset på forhånd, og vil ikke engang ha tid til å rekke å bli engasjert, hvis det var snakk om det. Det tar 10–15 minutter fra du setter deg inn i bilen og til du er tilbake igjen. (91)

Menn tømmer seg, er et uttrykk flere bruker.

Men for jentene betyr det likevel at de leier ut sine mest intime kroppsdeler til bruk for fremmede. Som vern bygger de opp forskjellige forsvarsmekanismer, for eksempel å skille skarpt mellom sitt egentlige jeg og den jenta de opptrer som på gata, eller mellom hode og underliv. Tradisjonelle kjærtegn og klining avvises. Følelser må for all del ikke inngå i handelen. Å lyve — for eksempel servere historien om at man er en fattig student som må spe på studielånet — og forstille seg på andre måter blir et middel til å skape og holde avstand. Kundens overtak møter jentene med massiv mannsforakt eller mannshat seg

imellom. Og selvfølgelig blir rus et middel til å holde ut det uutholdelige, men — gjennom det økende pengebehovet — også et middel til å holde den prostituerte fast i virksomheten.

Forsvarsmekanismene viser seg likeledes fort å bli et slags Dr. Jekyll og Mr. Hyde-system, der selve splittelsen, fremmedfølelsen overfor egen kropp og egen person tar overhånd. Lenge etter at de har sluttet på gata, sliter jentene med ødelagt seksuell evne, depresjoner og angst, skam, mistro og selvforakt. Det er denne varige skade på følelseslivet som blir den alvorligste virkning for jentene, og som berettiger til å kalle prostitusjon en langstrakt voldtekt.

En vesentlig årsak til at prostitusjonen fortsetter å eksistere er at det fins menn som er villige til å betale, betale kontant og godt, for seksuelle ytelser. Horekundene er «hvemsomhelst», hevder jentene, det vil si at de har omtrent den samme sosiale spredning som i samfunnet for øvrig — men kanskje med en viss overvekt av gifte, ganske velbeslåtte menn i yngre middelalder. Intervjuene med mannlige deltakere er få, og kan bare gi antydninger om grunnene til at menn som lever i faste forhold, har behov for betalte utløsninger. En gangbar maskulin forklaring er at kona så sjelden er villig, at det er en naturgitt forskjell på den mannlige og den kvinnelige seksualitetens styrke og omfang, og at prostitusjon truer ekteskapet mindre enn et fast forhold på si' ville gjort. Høigård og Finstad kommenterer disse forestillingene ut fra sosialiseringsteorier som har pekt på avgjørende og farlige forskjeller i oppdragelsen til mannlige og kvinnelige kjønnsidentitet, og mener dermed å kunne vise at prostitusjonen belyser generelle trekk ved seksualitet og kjønnsroller i vårt samfunn. Dette vil antakelig bli viktige diskusjonstemaer etter hvert som en del enklere spørsmål er avklart og tilbake-lagt.

Allsidigheten og den tilgjengelige formen gjør at *Bakgater* skulle ha sjansen til å bli selve boka om prostitusjon i Norge for flere år framover. Cecilie Høigård og Liv Finstad var også skrivehjelp for *Hard asfalt*, Ida Halvorsens besettende selvbiografi fra en tilværelse som narkoman og prostituert, og de siterer fra og henviser til denne. Det bør ikke forlede noen til å tro at

den som har lest den ene boka, ikke behøver å lese den andre. De to bøkene utfyller hverandre, og de er begge viktige.

Cecilie Høigård og Liv Finstad:
Bakgater. Om prostitusjon, penger og kjærlighet.

384 s., Pax Forlag, Oslo 1986.

Om å dekonstruera ein stillingskrig og å rekonstruera ein debatt

Ved Sigrid Bø Grønstøl

I boka *Sexual/Textual Politics* ser Toril Moi feministisk litterær teori gjennom dekonstruksjonisten sine briller. Med teoretisk feste hos Lacan, Derrida og særleg Kristeva presenterer ho seg som «anti-essensialist» og «antihumanist». Det er eit mål med boka å visa at desse teoriane kan vera reiskapar (dei beste til nå!) for feministisk litteraturforskning og for feministisk politikk i vidare forstand. Samstundes er

boka meint å vera ein introduksjon til feministisk litteraturforskning slik denne har utvikla seg i Frankrike og Anglo-Amerika dei siste 15 åra.

Prosjektet er såleis alt i utgangspunktet både ambisiøst og provoserande. Boka har kanskje også skapt meir akademisk stillingskrig enn debatt. Den iherdig polemiserande stemmen som fører resonnementet fram i Toril Moi si bok må ta delansvar for

dette. Men stillingskrigen har neppe berre retoriske årsaker.

Ein debatt på boka sine eigne premissar krev fortruleg kjennskap til lingvistisk psykoanalyse og ikkje minst til dekonstruksjon. Å drøfta — for ikkje å seia å avvisa — desse teoriane krev ei filosofisk skolering som dei færreste i den litterære avdelinga av den akademiske verda har hatt til nå. Dei fleste av oss er kanskje ikkje komne stort lenger enn til «ubehaget» ved dekonstruksjonen.

Så er det vel forståeleg at debatten berre sjeldan har gått føre seg på forfattaren sin banehalvdel.

Meininga med dette innlegget er å prøva å «dekonstruera» ein stillingskrig og å rekonstruera ein debatt. Mitt polemiske hovudpoeng er derfor å presentera det resonnementet Toril Moi framfører i boka. Der nest å antyda eit par problem som kan reisa seg om poststrukturalisme skal gjerast til tankeramme for feministisk politisk strategi.

Å vera antiessensialist er å avvisa den tradisjonelle humanistiske oppfatninga av sjølvet eller identiteten, som ein heilskapleg konsistent og avgrensa storleik. Det «dekonstruerte» subjektet er fragmentert. Det er produsert av psykologiske, biologiske, sosiokulturelle, materielle og politiske strukturar. Desse strukturane går ikkje opp i kvarandre i ein heilskapleg sum, ein fast identitet. Dei kryssar kvarandre, kan stå i konflikt med kvarandre, er i rørsle og skiftar. Ein sann, indre, autentisk kjerne i identiteten finst ikkje. Det er heller slik at subjektet blir produsert av dei strukturane det er plassert eller plasserer seg i.

Slik òg med den litterære teksten. Forfattaren som bevisst skapande autoritær kreator bak teksten er «død». Teksten er ein vev av dei ulike strukturane som subjektet er forma av. Meininga blir såleis produsert i sjølve tekstveven, ikkje av ein

«metafysisk» storleik bak veven.

Å lesa den litterære teksten som uttrykk for ein samla og sann identitet, i vår samheng ein samla og sann kvinneidentitet, blir feillesing og drastisk reduksjon av teksten. I feministisk samheng blir denne haldninga til litterære tekstar dobbelt forkasteleg, hevdar Toril Moi. Tradisjonell humanisme er samstundes patriarkalsk ideologi. Den humanistiske kreatoren er overordna teksten i ein hierarkisk struktur der teksten og lesaren blir underordna. Og patriarkalske strukturar er det feministisk strategi å sprenga.

I dette teoretiske klimaet må store delar av den anglo-amerikanske litteraturforskninga koma dårleg ut, både som litterær forståing og som feministisk forskning. Den dominerande amerikanske litteraturforskninga bygger nettopp på den humanistiske oppfatninga av identiteten som heil, og, ideelt sett, autentisk. Det som Toril Moi kallar fyrste fase i feministisk litteraturforskning — avsløringa av falske kvinnebilete (*Images of Women criticism*) — blir ein naturleg konsekvens av dette synet. Neste fase fylgjer like logisk. Når menns kvinnebilete blir avslørte som stereotype og klisjé-aktige og urealistiske, blir det om å gjera å finna og å skildra «den sanne kvinneidentiteten». Den preskriptive eller normative litteraturforskninga på tidleg syttital kravde «sanne» kvinner og gode identifikasjonsmodellar av litteraturen. Denne «ultrarealistiske posisjonen» er tekstteoretisk mangelfull og kjønnspolitisk gal, meiner Toril Moi. Litteraturen er ikkje refleks av liv og identitet men ei komplisert tekstvev, der også litterære genrar og andre tekstar spelar ei formande rolle ved sida av sosio-kulturelle og andre faktorar.

Ein liknande kritikk råkar den andre store fasen i amerikansk kvinnelitteraturforskning, *kvinnens forskning i kvinners litteratur*, dominerande frå 1975 og fram til i

dag. Målet her er å sjå historiske, tematiske og skrivestrategiske samanhengar i kvinners litteratur, å beskriva ein til no skjult tradisjon. Diskusjonen samlar Toril Moi om tre typiske og viktige verk: Ellen Moers, *Literary Women* (1976), Elaine Showalter (red.), *A Literature of Their Own* (1977) og Sandra Gilbert og Susan Gubar, *The Madwoman in the Attic* (1979). Denne forskinga har gitt verdfull ny kunnskap om både kjende og til no oversedde kvinnelege forfattarskap. Forskinga er gjort med stor akademisk innsikt og respekt og entusiasme for emnet, men forfattarane fell likevel i den patriarkalske humanistiske fella: Den kvinnelege forfattaren blir gitt same autoritet som tradisjonen har gitt den mannlege; synet på forholdet mellom forfattar og tekst er framleis hierarkisk, autoritært og patriarkalsk.

Den grunnleggande skilnaden mellom fransk og amerikansk feministisk teori — og forskning — kan sporast tilbake til ulike haldningar til Sigmund Freud, hevdar Toril Moi. Der amerikanske feministar, med pioneren Kate Millett i spissen, tok skarp avstand frå Freud si forklaring av kvinneidentiteten som penismissunnande, narsissistisk og masokistisk, tok franske feministar det som sjølvsaft at psykoanalysen kunne tilby ein teori for personleg kvinnefrigjerung. Franske feministar har bygd vidare på Freud sine teoriar om det ubevisste som grunnlag for innsikt i kjønnskilnader. Særleg viktig i litterær samanheng er psykoanalysen sine teoriar om kvinners forhold til språk og skrivning. Sentrale namn i den psykoanalytiske feministiske debatten er Hélène Cixous, Luce Irigaray og Julia Kristeva. Med basis i psykoanalyse og lingvistikk ser desse teoretikarane det eksisterande språket som «fallisk», mannssentrert og mannsdominert, ein form for tale der kvinner verken kan bli uttrykte eller uttrykka seg sjølv, dei blir namnlause, språkause og usynlege. Alter-

nativet blir å prøva å finna det sermerkte kvinnespråket, eit språk som til no, i våre patriarkalske kulturar, knapt kan tenkast å eksistera. Dette genuine kvinnespråket knytter desse teoretikarane til den før-falliske eller før-ødipale fasen i den psyko-seksuelle utviklinga, Mor-barn-symbiosen. Det er samstundes karakterisert av ein likskap med kvinners anatomi og biologi. Ikkje einskapleg og totalitært og logisk framskridande som det falliske språket, men pluralistisk, mangetydig og fragmentert.

Sjølv om desse teoretikarane (Cixous og Irigaray) sin feministiske analyse av det falliske språket er korrekt og fruktbar, endar også dei i ei uheldig «biologisme» eller «essensialisme», meiner Toril Moi. Det vil seia, dei prøver å koma fram til avgrensa definisjonar av det kvinnelege og det kvinnelege språket. Heller enn å prøva å definera ein kvinneleg essens, bør feministar forlata slagmarka om det kvinnelege og nærma seg spørsmålet om kvinneundertrykking frå ein heilt ny synsstad, hevdar Toril Moi.

Her slår ho fylgje med lingvisten, psykoanalytikaren, matematikaren og filosofen Julia Kristeva som nektar å definera kvinna og det kvinnelege i det heile. «Ein er ikkje fødd kvinne,» skreiv Simone de Beauvoir i 1949, «ein blir det». Når det ikkje finst nokon fast kvinneleg essens, blir det umogeleg å tenka seg eit språk som er spesielt kvinneleg. I staden har Kristeva teoriar om det kvinnelege som *marginalitet*. Det er patriarkatet som definerer det kvinnelege og plasserer det marginalt, det vil seia i utkanten av den rådande kulturen og det rådande språket. Femininitet og maskulinitet blir for Kristeva, ikkje psykologiske essensar, men posisjonar på ein skala med femininitet i den eine enden og maskulinitet i den andre. Det er eit poeng for Kristeva at både kvinner og menn i prinsippet kan plassera seg, kulturelt og språkleg —

kor som helst på denne skalaen. Det kjem an på korleis dei to kjønna identifiserer seg primært, med den førfalliske morsfiguren eller den falliske farsfiguren.

Frå dette perspektivet ynskjer Julia Kristeva — og Toril Moi — at kampen mot patriarkatet sine litterære og politiske maktstrukturar skal førast. Det er eit poeng vel verd å merka seg at dette er ein *utopisk* strategi. For di kvinner i vår historiske situasjon eller fase enno blir behandla og undertrykte som kvinner, er det politisk nødvendig for feministar ennå å sjå kvinner som kvinner og å handla politisk deretter.

Kor står så feminismen, som teori og som politisk strategi, utan det humanistiske identitetsomgrepet? Utan kjønnsidentiteten? Spørsmålet blei reist av Birgitta Holm då *Sexual/Textual Politics* blei disputert som avhandling til dr.art. graden ved Universitetet i fjor haust. Kan identitetsoppløysing vera ein strategi mot undertrykking? Er ikkje det identitetslause også motstandslaut? Har det ikkje vore undertrykte grupper sin motstrategi nettopp å byggja opp identitet?

Eit anna stort spørsmål som reiser seg i samband med Kristeva sine teoriar er spørsmålet om dekonstruksjon av språk

naudsynleg fører til politiske forandringar. Så lenge Kristeva ikkje tilbyr ein analyse av forholdet mellom subjekt og samfunn er det vanskeleg å sjå korleis ein dekonstruksjon av motsetnaden mann/kvinne på representasjonsplanet kan føra til reell likestilling mellom kjønna. Hos Kristeva er den intellektuelle, eller meir presist, den modernistiske tekstprodusenten som løyser opp språket, den eigentleg revolusjonære. Kristeva vil starta med ordet og arbeida seg vidare derfrå mot ei oppløysing av patriarkalsk kultur og patriarkalske institusjonar.

For feministar forma i eit materialistisk teoretisk klima — det gjeld særleg skandinaviske og engelske — kan det vera vanskeleg å forlata «tradisjonell» dialektisk tenking der «basis» har hatt prioritet. Iallfall utan ein inngåande analyse av korleis «dekonstruert» språk blir revolusjon. Den finst ikkje, verken hos Julia Kristeva eller Toril Moi.

Toril Moi:

Sexual/Textual Politics:

Feminist Literary Theory

Methuen, London and New York, 1985.

Litteraturkommentarer

Orientering om sysselsettingssituasjonen for kvinner

Utviklingen i første halvår 1986

Likestillingsrådet har utarbeidet en oversikt over sysselsettingssituasjonen for kvinner, første halvår 1986.

Notatet bygger på tilgjengelig statistikk, først og fremst de kvartalsvise arbeidsmarkedsundersøkelsene og månedsrapportene fra Arbeidsdirektoratet om utviklingen på arbeidsmarkedet.

923.000 kvinner og 1.163.000 menn var i lønnet arbeid 2. kvartal 1986. Det har vært en kraftig vekst i sysselsettingen i første halvår i år sammenlignet med første halvår i 1985.

Aldri har så mange kvinner vært i lønnet arbeid. 62.000 kvinner har funnet veien til arbeidsmarkedet siden 2. kvartal i fjor. 70 prosent av kvinner mellom 25 og 66 år er i arbeidslivet.

Arbeidskraftsmyndighetene regner med fortsatt stigning i sysselsetting, men at den vil bli noe redusert i forhold til den kraftige veksten som har vært det siste året.

Ellers tar orienteringen opp utvikling i arbeidstid, arbeidsmarkedstiltak, arbeidsledighet, m.m.

Orienteringen kan fås ved henvendelse til Likestillingsrådet, Postboks 8004, Dep., 0030 Oslo I.

Orientering om sysselsettingssituasjonen for kvinner

Utviklingen i første halvår 1986
Likestillingsrådet

Voksenopplæring i fritida: Deltakelse og rekruttering

Norsk voksenpedagogisk institutt (NVI) har gjennomført en landsomfattende undersøkelse av deltakelsen i voksenopplæringen. Undersøkelsen viser at rekrutteringen til voksenopplæringskurs i fritida er systematisk skjev med hensyn til kjønn, alder og utdanning. Det viser seg at likestillingsmålene i den norske voksenopplæringsloven neppe kan nås gjennom den ordinære virksomheten til de kursarrangørene som tilbyr kurs i fritida.

Rapporten gir svar på tre hovedspørsmål:

– hvilke personkjennetegn har deltakerne?

- hvilke grupper i befolkningen deltar oftest?
- hva har skjedd med rekrutteringen 1978–1983?

Kvinner deltar på kurs i fritida langt oftere enn menn. Det omvendte er tilfelle dersom kurset tilbys gjennom jobben og er arrangert av arbeidsgiver eller bransjeorganisasjon.

Rapporten gir også en oversikt over norsk og internasjonal forskning rundt disse spørsmålene, og den drøfter de samfunnsmessige betingelsene voksenopplæringa har og har hatt.

Voksenopplæring i fritida: Deltakelse og rekruttering

Informasjonskonsulent Ragnhild Setsaas,
Norsk voksenpedagogisk institutt,
Lade allé 60, 7000 Trondheim.
Tlf. (07) 52 70 85.

Ska även morgondagens samhälle formas enbart av män?

Kartläggning av könsfördelningen i central och regional statsförvaltning

«Utredningen om kvinnorepresentation» har avgitt en delinnstilling som er en kartlegging av kjønnsfordelingen i 275 statlige organer, sentrale og regionale myndigheter og komiteer.

I tillegg til å presentere tallene for kvinneandel i organene, diskuterer rapporten også forklaringer på den lave kvinneandelen. Den retter i et oppsummeringskapittel direkte og provoserende henvendelser til navngitte ledere for diverse organisasjoner og statlige instanser for å få konkret svar på hvorfor kvinnene er så dårlig representert

på deres respektive områder.

Ska även morgondagens samhälle formas enbart av män?

Kartläggning av könsfördelningen i central och regional statsförvaltning. Delbetänkande från utredningen om kvinnorepresentation.

Arbetsmarknadsdepartementet —
Ds A 1984: 4.

Kvinner i teknologiske yrker

Norges tekniske høgskoles (NTH) likestillingsutvalg arrangerte den 7.–8. oktober 1985 seminar om «Kvinner i teknologiske yrker».

NTH har hatt en stor økning av kvinnelige studenter de siste årene. Dessverre er det langt fra noen automatikk mellom økning av kvinneandelen på studentnivå og en tilsvarende økning på forsker/ledernivå. Formålet med seminaret var å fokusere oppmerksomheten på videreutdanning og karriereplanlegging for såvel kvinnelige studenter som for kvinner allerede i ingeniør/arkitektyrket.

Fra seminaret er det utgitt en rapport som bl.a. inneholder noen foredrag og korte oppsummeringsinnlegg om:

- Erfaringer m.h.t. utdanning/jobb/karriere kombinert med familieliv. «Hvordan de har klart det».
- Presentasjon av forskningresultater.
- Likestilling innen høgre teknisk utdanning — NTHs utvikling og framtidsplasser.
- Kvinners deltakelse i teknisk-naturvitenskapelig forskning og industri.

Kvinner i teknologiske yrker
Seminar på NTH, 7.–8.10.85
Likestillingsutvalget NTH,
7034 Trondheim-NTH

Kvinner og pensjon

Det Norske Arbeiderpartis kvinnebevegelse har avgitt en innstilling om kvinner, pensjon og folketrygden.

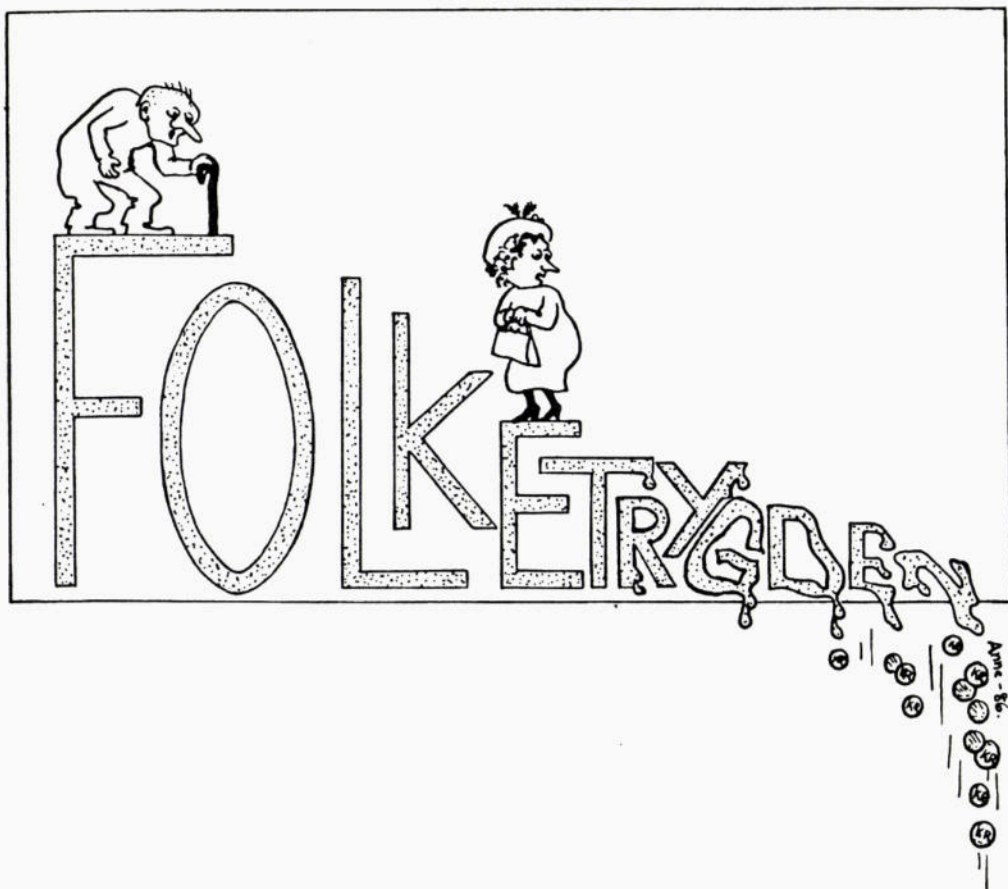
Med bakgrunn i å gjøre folketrygden mer rettferdig, er kvinners situasjon i forhold til folketrygden vurdert. Utvalget, som har fremmet innstillingen, foreslår en rekke tiltak for å skape større rettferdighet mellom kvinners og menns mulighet til pensjon gjennom Folketrygden.

Som kjent, og omdiskutert, er det ulike forhold for kvinner og menn m.h.t. folketrygd og pensjon. Ulik deltakelse i lønnet/ulønnet arbeid gir forskjellige utbetalinger i forhold til Folketrygdens ytelser. De fleste ytelsene tar utgangspunkt i mannens

livsmønster og deltakelse i arbeidslivet. Kvinnene kommer derfor dårligere ut på de fleste områder innenfor Folketrygden. Kvinners ulønnede innsats, som samfunnet har gjort seg avhengig av, gir ikke rettigheter i forhold til de fleste av Folketrygdens ytelser.

Fordelen ved Folketrygden er at den omfatter alle, gir trygghet ved sykdom, arbeidsledighet, uførhet og alderdom. Innstillingen framsetter tiltak som tar sikte på å videreutvikle folketrygdsystemet på en måte som tilgodeser deltidsarbeidende og hjemmearbeidende. Dagens beregningsgrunnlag i Folketrygden gjør kvinnen til minstepensjonist. Vi nevner kort enkelte tiltak som utvalget foreslår i innstillingen:

- sikre større rettferdighet mellom ytelser



til kvinner og menn i Folketrygden ved å heve minstepensjonen

- arbeide for gradvis innføring av 6-timers dagen i løpet av 1980-1990-åra
- bygge ut offentlige omsorgstilbud og hjelpeordninger i hjemmene, spesielt innenfor barne- og eldreomsorgen
- + en rekke andre.

Målet er altså å fremme likestilling mellom kvinner og menn. Økonomisk uavhengighet for kvinner er en viktig forutsetning for likestilling. Disse forhold er retningsgivende i arbeidet med å endre det nåværende folketrykksystem.

Kvinner og pensjon.

Kvinnesekretariatets forslag til innstilling om kvinner, pensjon og folketrygden.

Mars 1980. Det norske arbeiderparti, Kvinnesekretariatet, Youngstorget 2a, 0181 Oslo 1. Tlf. (02) 42 91 40

Kvinnesysselsetting og EDB i varehandelen

I dette notatet drøfter Eivind Jacobsen sysselsettingsmessige konsekvenser for kvinner ved innføring av EDB i varehandelen. Gjennom intervjuer, statistiske studier og litteraturstudier forsøker han å finne ut om den nye informasjonsteknologien har hatt spesielle virkninger for jobbstrukturen i handelsbedrifter og om virkningen har vært forskjellig for kvinner og menn. Videre undersøker han om teknologien har hatt spesielt stor betydning i forhold til andre påvirkningsfaktorer.

Han konkluderer med at teknologien bare



er en av mange faktorer som påvirker sysselsettingen. Rammebetingelser som forbruksmønster og kjøpekraftutvikling, konkurranseforhold, servicefilosofi og lønnsutvikling er sterkere faktorer. Det er heller ikke slik at innføring av ny teknologi påvirker sysselsettingen i noen entydig retning, f.eks. mot færre jobber.

Eivind Jacobsen:

Kvinnesysselsetting og EDB i varehandelen.

Institutt for samfunnsforskning, arbeidsnotat 6/85.

Munthesgt. 31, 0260 Oslo 2.

Tlf. (02) 55 45 10.

Silkeborg krisecenter

Et eksempel på et krisecenter i den lille by

Dette er en rapport som tar for seg krisesenteret i Silkeborg. Via spørreskjema er alle frivillige vakter spurt om hvordan de synes virksomheten ved senteret fungerer, med henblikk på å løse en del administrative problemer, blant annet i tilknytning til flat struktur, og betingelser som knytter seg til en avtale om økonomisk støtte fra Silkeborg kommune. Videre tar undersøkelsen opp hvordan senteret blir betraktet av omgivelsene. En rekke yrkesgrupper som kommer i kontakt med senteret, politi,

praktiserende leger, helsearbeidere, saksbehandlere og advokater er blitt spurt om viktigheten av å ha et krisesenter, samt hvordan de konkret opplever samarbeidet med senteret. Kommunale myndigheter er blitt intervjuet om sitt syn på senteret generelt, og på det administrative samarbeidet som knytter seg til den økonomiske avtalen. Sist, men ikke minst er et utvalg av befolkningen i Silkeborg blitt spurt om nødvendigheten av å ha et krisesenter og hva de konkret vet om senteret.

Anne Marie Mahlerbes Jensen, Suzanne Jørgensen og Elise Segefjord:

Silkeborg krisecenter. Et eksempel på et krisecenter i den lille by. Functio — integration — fremtidig utvikling.

Arbejdsnotat nr. 4/86.

Center for samfundsvidenskabelig kvindeforskning

Adelgade 49, St. Tv.

1304 København K.

Nye kvindefag?

En undersøgelse blandt kvinder i jern- og metal- samt bygge- og anlægsuddannelserne

Denne undersøkelsen bygger på intervjuer med 18 jenter i tradisjonelt mannsdominerte utdannelser. Hensikten har vært å forstå jentenes utdanningsvalg, og å få kunnskap om de forholdene de studerer under. Undersøkelsen viser blant annet at de jentene som gjennomfører utradisjonell utdanning på forhånd har kjennskap til faget, og til sjargongen i guttemiljøer. Videre har familiens støtte vært uunnværlig, spesielt støtte fra faren, som ofte har håndverksutdanning. Jentene opplever ofte å være eneste jente i miljøet, og de eldre jentene klarer seg best. Imidlertid er det mange ulike stra-

tegier for å takle guttemiljøet. Rapporten konkluderer blant annet med at det beste bidraget til å få kvinner inn i mannsdominerte yrker, er at de får arbeid etter endt utdanning.

Vibeke Jensen:

Nye kvindefag? En undersøgelse blandt kvinder i jern- og metal- samt bygge- og anlægsuddannelserne.

Institutt for grænseregionforskning

Persillegade 6, DK-6200 Aabenraa

Tlf. (04) 62 55 50

Women in political systems in Western Europe and the USA 1980–1985

Dette er en 60 siders bibliografi over litteratur om kvinner og politikk. Det meste er engelskspråklig, men også utvalgt litteratur på andre språk er tatt med. Bibliografien konsentrerer seg om kvinner innen det offisielle politiske system, så litteratur om frivillige humanitære organisasjoner, arbeid og fagforeningsvirksomhet er utelatt. Under kapitlet om kvinnebevegelsen er lesbisk bevegelse og fredsarbeid utelatt. Litteraturen er samlet under følgende hovedpunkter:

- General information, social, economic and political conditions of women
- Women's political behavior and attitudes
- Women and political recruitment
- Women as political elites
- Women's movements
- Women and public policy
- Comparative studies on several different topics
- Biographies

- Governmental documents
- Periodicals
- Reference and bibliographies
- Women's resource centres

Women in political systems in Western

Europe and the USA, 1980-1985
 Selected Bibliography and Teaching Guide
 Janneke van der Ros
 Department of Political Science
 University of Minnesota



MØTER SEMINARER

KONFERANSER

Kvinnekår før og nå

Seminar om nordnorske
 kystkvinneres kår fra 1700 til i dag
 med særlig henblikk på
 Vesterålen

I tiden 7.-9. mars 1986 arrangerte Samarbeidsprosjektet frivillig kulturliv-skole, Vesterålen Bygdemuseum og Kultursentrum og Universitetet i Tromsø ovennevnte seminar på Hovedgården Melbu.

Målsettingen med seminaret var å synliggjøre kvinnehistorien i regionen. Å vise hvilke forhold som påvirker kvinners kår, vise hvorfor kvinners situasjon er viktig for samfunnsutvikling og bosettingsmønster. Møte skolens behov for skolering av lærere i disse spørsmål.

Befolkningsutviklinga i Nord-Norge er mer bekymringsfull enn noen gang. Utflytting tapper landsdelen for ressurser hvert år. Flyttemønsteret viser at det særlig er unge kvinner som flytter. Nedgangen i

fruktbarhetstall seinere år har forverra denne situasjonen ytterligere. I dette bildet hører Vesterålsregionen til blant de områdene som ligger dårligst an i Nordland fylke.

Forskning seinere år fører til økt erkjennelse av at kvinners kår har stor betydning for bosettings- og utviklingsmønster i regionen. En viktig forutsetning for å snu ei negativ utvikling er å spre kunnskap om disse forholdene fra forskningsmiljøene til lokale politikere, planleggere, undervisningsinstitusjoner og til «folk flest».

Seminaret på Melbu var et ledd i dette formidlingsarbeidet. Seminaret besto av forelesninger, diskusjoner og paneldebatt over tre dager. Deltakerne på seminaret var representanter for kommuner og fylkeskommune som arbeider med planleggings-, sysselsettings- og likestillingsspørsmål, veiledere i skolene, lærere i samfunnsfag, lokalhistorisk interesserte, ulike kvinneorganisasjoner, fagforeninger, studenter fra Universitetet i Tromsø og Nordland



distriktshøgskole og statlige organer som har med planlegging og likestilling å gjøre. Foreleserne kommer fra Universitetet i Tromsø, Nordland Distriktshøgskole og fra kommunene lokalt.

Forelesningsrekka ble strukturert langs en tidsakse fra 1700-tallet fram til idag med innholdsmessig tyngdepunkt i dagens situasjon. I dette perspektivet søkte vi å vise kvinners tilpasning til ulike næringstilpasninger, hvordan kvinnekår er påvirket av og har påvirket disse. Vi så også på kvinners organisering. Hvordan har kvinner organisert seg formelt og uformelt? Hva har de arbeidet med? Hvordan har de arbeidet for å nå sine mål?

Det meste av det materialet som ble presentert på seminaret gjaldt nord-norske kystkvinner generelt. For å knytte an til det lokale og som basis for å se framover ble lokale «legkvinner» med ulik tilknytning til arbeid og organisasjoner trukket inn for å snakke om egne erfaringer.

En del av seminaret var lagt opp som gruppediskusjon. En av gruppene lagde en uttalelse om jordbrukskvinner som ble stilet til jordbruksmyndighetene sentralt. Et

annet konkret resultat av gruppearbeidet var opprettelsen av et regionalt kvinnepolitisk forum. Seminaret valgte et interimstyre med representanter fra frivillige organisasjoner og offentlige institusjoner i hver av kommunene.

En viktig forutsetning for en positiv utvikling i en region er at mulighetene legges til rette for kulturell deltakelse for kvinner både som konsumenter og som produsenter. Kulturell deltakelse gir identitet og regional sjøltillit. Vi så det derfor viktig på et seminar med en målsetting som dette å mobilisere kvinnelige kunstnere og kulturarbeidere. Kvinnelige kulturarbeidere fra flere felt presenterte seg gjennom eget arbeid. Det ble vist film produsert i regionen. En forfatter fremførte egne dikt. Billedkunstnere, kunsthåndverkere og husflids- håndverkere holdt utstillinger og musikere ga konsert. Lærere som hadde laga lærestoff med bakgrunn i den lokale kvinnekulturen presenterte sine prosjekter.

*Ruth Mjøen
Eigersund kommune
Kulturetaten*

Det er utarbeidet en rapport fra seminaret som kan fås ved henvendelse til Vesterålen bygdemuseum og kultursentrum, 8490 Melbu.





Nordisk og internasjonal konferanse om kvinner og elektroniske massemedia

7.-11. april 1986, København

En gruppe danske kvinneforskere med tilknytning til både humanistisk og sosialvitenskapelig mediaforskning, organiserte denne konferansen. Deltakerne kom fra de nordiske land og flest fra Danmark; foredragsholdere kom både fra Norden, fra resten av Europa, USA og Canada.

Konferansens sterke punkt var denne kombinasjonen av bidrag fra to disipliner: mange fikk høre innfallsvinkler som var relativt ukjente for dem fra før.

Et annet positivt tiltak var å variere de mer akademiske foredrag med erfaringer fra aktive programskapere. De siste burde etter mitt syn fått en enda bedre plass i programmet, gjerne i dialog med mediaplanleggere.

Hvis jeg så skal trekke fram noe fra foredragene, så kan vi ta med oss følgende:

Margaret Gallagher poengterte at arbeidsforholdene ved de fleste europeiske kringkastingsselskaper ikke har endret

seg i løpet av de siste 10-15 år: fremdeles utgjør kvinner kun 30% av arbeidsstokken i TV og kun 1/5 av TV-produsentene er kvinner. Generelt sett er kvinnelønnen også lavere enn mannens. Gallagher avviser bestemt myten om at «alt går så meget bedre nu», men hun vurderer det positivt at EF-kommisjonen og flere offentlige kringkastingsselskaper i EF-land oppmuntrer til og setter i verk såkalte «positive action»-programmer for kvinner.

En annen interessant erfaring kommer fra England der et kvinnelig TV-team fikk konsesjon på det kommersielle Channel 4 til å lage kvinneprogrammer bestemt for relativt små målgrupper: de laget både informative programmer og en egen «soap» (Helen Baehr).

Charlotte Brunsdon påpekte vanskene som oppstår når kvinner får utradisjonelle roller. Krimserien «Widows» markerte noe nytt ved å la kvinner inneha hovedroller i denne tradisjonelle mannsgenren. Produsentens problem var her troverdighet: kvinnene måtte være «ekte» skurker, samtidig som deres kvinnelighet måtte understrekes.

Både Gertrude Robinson og Helen

Baehr nevnte nødvendigheten av omarbeidelse av eksisterende mediateori. I en «uses og gratifications» kontekst kan man f.eks. begynne med å sette menns seing av sport på lik linje med kvinners seing av soap opera.

Ann Kaplan presenterte en oversikt over rock-videos. Som det også ble påpekt av andre, har filmskaping og filmanalyse kjent til feministisk tilnærming lenge før TV-produksjon og TV-analyse. De fleste rock-videos, sier Kaplan, faller i den klassiske Hollywood-stilen som er basert på «the male gaze» og en omvendt, feministisk kameraføring (som i Lennox/Franklin «Sisters are doing it for themselves») er et unntak.

*Marjan Flick
Sosiologisk institutt
Univ. i Bergen*

Rapport fra konferansen om «Kvinner og elektroniske media» kan bestilles ved henvendelse til

MedieKultur

Fibigerstræde 13

Aalborg Universitetscenter

DK-9220 Aalborg Øst, Danmark

Rapporten koster Dkr 125,-.

Postgiro: København 4 10 62 96.

Den første internationale kongres om voldtægt

April 1986, Jerusalem, Israel

Lege Lisbeth Bang deltok — med reisepenger fra Kvinneforskningssekretariatet — på en internasjonal kongress om voldtekt i Israel. Her presenteres et lengre referat som bygger på en rapport Bang har skrevet om kongressen. Interesserte kan få tilsendt rapporten ved henvendelse til Lisbeth Bang.

Referatet inneholder en præsentation af

kongres, deltagere og program; et overblik over tiltag på New Zealand indenfor de sidste år på problemfeltet seksuelle overgrep, samt kongresresolutionen.

Deter min vurdering, at kongressen kunne have givet et større udbytte dersom man var gået mere systematisk tilværks. Eksempelvis kunne man indledningsvis have givet et overblik over forholdene i hvert land ud fra hvilke diskussioner var ført på landsplan omkring voldtægt/seksuelle overgrep, hvilke konkrete tiltag inden hjælpeapparatet var sat igang og en vurdering af de erfaringer man havde høstet så langt, overblik over forskningsteamere, overblik over handlingsplan for forebyggelse, osv. osv.

Der var lagt meget lidt vægt på erfaringer terapi og behandling til ofre for seksuelle overgrep, her var traditionel psykiatrisk synsvinkel repræsenteret sammen med feministisk udgangspunkt. Det havde været interessant om der var blevet taget mere systematisk fat i synspunkter (underbygget med forskning), der forholdt sig meget modstridende til hinanden.

Der var lagt meget lidt vægt på erfaringer med forebyggende arbejde; trods at der er mange slags konkrete tiltag der har været igang i en årrække i visse stater, USA. Det havde været nyttigt om kongresarrangørerne havde inviteret repræsentanter fra disse tiltag til at komme og lægge frem deres erfaringer.

Samme synspunkt har jeg om emnet uddannelse, oplæring, information af såvel professionelle gruppe som af almenheden. Jeg ved at USA generelt har mange erfaringer her, og det kunne have været nyttigt med en formidling.

Præsentation

Kongressen arrangeres af The International Centre for Medicine and Law, UNIBO, the

Society for medicine and law in Israel. Arrangørkomiteen er internationalt sammensat, og tæller velkendte forskere og praktikere som prof. Ann W. Burgess, USA, prof. Franco Ferrocuti, Italien, dr. David Finkelhor, USA, Ms Gisele Halimi, Frankrig, prof. Dean G. Killpatrick Ph.D., USA, prof. Menachem Amir, Israel m.fl.

150 personer deltog fra lande som Australien, Canada, Danmark, England, Finland, Frankrig, Grækenland, Japan, Israel, Holland, New Zealand, Norge, Sverige, Syd-Afrika, USA, Vest-Tyskland, Østrig.

Deltagerne havde overvejende erfaring enten som forskere eller som fagfolk indenfor hjælpeapparatet såsom jurister, politifolk, leger, psykologer, psykiatere, sociologer og repræsentanter fra krisecentre og sexual assaults centre.

Kongresprogrammet var opdelt efter tre hovedtemaer:

I. Perspektiver på problemfaldet voldtægt

- Epidemiologiske og statistiske studier af voldtægt
- Mønstre indenfor voldtægt
- Voldtægts konsekvenser — psykisk, socialt, retsmedicinsk
- Voldtægt: Kriminel og afviger opførsel
- Voldtægt og medier
- Oplærings- og informationsaspekter på problemfaldet voldtægt

II. Voldtægt og samfundet

- Voldtægts betydning: Historisk, juridisk, antropologisk og religionshistorisk
- Samfundsmæssige holdninger til voldtægt i tværkulturelt perspektiv
- Voldtægt og kvindebevægelsen
- Voldtægt og familien — Psykodynamik — Voldtægt i familien — Seksuelle overgreb af børn
- Lovmæssige, juridiske og strafferetslige aspekter af voldtægt
- Voldtægt: Retsmedicinske forhold

III. Voldtægt: Offer og overgriber

- Voldtægt: En voldelig handling
- Interaktion mellem offer og overgriber

- Psykologi af overgriber: Profil og typologi
- Voldtægt og homoseksualitet
- Seksuelt misbrug af psykisk og fysisk udviklingshæmmede
- Behandling af ofre
- Behandling af overgribere
- Forebyggende tiltag overfor problemfaldet voldtægt
- Offeret: Status og rettigheder
- Victimologi

Officiel åbning af kongressen

Dr. N. Shapira-Livai, rådgiver for statsministeren i Israel i kvindespørgsmål, tog i sin tale udgangspunkt i Susan Brown Millers: *Against Our Will*. Og bekendte sig derved til et feministisk udgangspunkt i holdningen til voldtægt.

Shapira-Livai gav et eksempel på et af de seneste tiltag regeringen havde taget imod voldtægt; idet det havde været nødvendigt at sikre de kvindelige soldater fri rejse mellem hjemsted og tjenestested for at sikre dem mod at blive voldtaget.

Et medlem af parlamentet, *Ms. S. Aloni* tog fat i bibelens 5. bud, hvor kvinden står opremset mellem hus og okse, som de ting, næsten ikke må begære — dele af mandens ejendom. Hun refererede til en voldtægts-sag der havde skabt diskussion i regeringen — og været den sag der havde sat skub i udviklingen af hjælpetiltag til voldtægts-ofre — En kvinde der havde henvendt sig til en politistation for at anmelde en voldtægt var blevet afvist og havde derefter begået selvmord.

S. Aloni stillede som forslag at samfundet skulle udelukke de personer, der begik voldtægt og seksuelle overgreb fra at kunne opnå samfundsmæssige rettigheder.

Professor *M. Amir* tog udgangspunkt i at

det er de feministiske bevægelser, der har været drivkraft i at der er blevet forsket på dette felt. Den heteroseksuelle voldtægt hænger sammen med ulige forhold for de to køn, voldtægtsforskningen er «biased» med sexisme.

Det første israelske Rape crisis centre blev grundlagt 1976 af Laila Amir.

New Zealand

I det følgende tages udviklingen inden problemområdet seksuelle overgreb op indenfor et land — New Zealand, som har et befolkningsgrundlag på 3 mill.

Felicity Goodyear, Sexual assault Center, Auckland, New Zealand

Sexuel assault Center oprettedes i 1982, det økonomiske grundlag fremkom ved funding, dels private dels det offentlige. Centeret er indrettet med kontorlokale, rådgivningslokaler og et fuldt udstyret medicinsk undersøgelsesrum. Det er betjent af rådgivnings- og administrativt personale og fungerer på et 24 timers grundlag, men med tilkaldevagt udover daglig arbejdstid. Tilkaldevagt fungerer for såvel rådgiver-team som et team af kvindelige læger.

Retningslinier for SACs arbejde er følgende:

1. Organisationen er åben 24 timer i døgnet hele ugen, der ydes medicinsk hjælp og rådgivning i samarbejde med relevante samarbejdspartnere inden det offentlige hjælpeapparat. Rådgivning inkluderer telefonisk rådgivning, individuel samtale, gruppeterapi (børnegruppe, teenagergruppe, unge kvinders gruppe), legeterapi, familieterapi.

2. Man kan henvende sig uafhængigt af politianmeldelse.

3. Et offer for seksuelt overgreb defineres som en person, som opfatter sig udsat

for seksuelt overgreb.

Initiativtagerne til centret havde som udgangspunkt, at centret formentlig bare kom til at fungere for politihenviste sager. Efter nogle måneders drift viste det sig, at samfundet havde brug for et mere udvidet hjælpepetilbud. Statistikken viser at 50% af rådgivningshjælpen ydes til personer, som er misbrugt måneder eller år tilbage. Det fremgik af statistikken at majoriteten af henvendelserne ikke — som først forventet — drejede sig om den klassiske voldtægt, samt at incest var langt hyppigere forekommende indenfor alle lag af samfundet end først troet.

4. Tilbudet ydes til såvel offer som nærtstående (familie, venner, andre uanset om det er kvinder, mænd eller børn).

5. Tilbudet gælder de der har været udsat for seksuelt overgreb, uafhængigt af når dette skete.

6. Hvis det er muligt bør rådgiver være af samme køn som klienten. Klientens synspunkter på dette kommer i første række.

7. Oplysning/uddannelse af offentligheden.

Senterets medarbejdere påtager sig opgaven at undervise i skoler og andre offentlige institutioner. Senterets medarbejdere samarbejder med andre tiltag, der arbejder indefor samme område.

8. Uddannelse af fagfolk. Senteret planlægger og afholder kursus for mange af hjælpeapparatets faggrupper; politi, socio-ner, skolehelsetjeneste m.m.

9. Udarbejdelse af materiale, der distribueres offentligt. Anvendelse af media for information og undervisning.

10. Senteret involverer sig på nationalt plan. Udarbejder indlæg til regeringsnedsatte kommissioner på området: Seksuelt overgreb. Dette arbejde inkluderer også forsøg på at få ændret lovgivning på området.

Senterets erfaring er, at efterhånden som

de engagerede sig med samarbejde og information til andre etater og faggrupper blev de inddraget i at opbygge tilbud til ofre for seksualiseret vold på landsplan.

Historisk fra 1982–1986 har senteret ændret retningslinier for målsætning og drift i retning af at være mere omfattende, tage udgangspunkt i klientens definition af at være seksuelt overgrebet og klientens behov for hjælp og give hjælpen på klientens præmisser. Personalet har engageret sig i at få oprettet hjælpetilbud på landsplan, engagerer sig i undervisning og oplæring til fagpersonale og til almenheden.

Af ovenstående retningslinier for SACs arbejde kan noteres at pkt 1–6 omhandler tilbud til klient og nærtstående personer; pkt 7–10 omhandler senterets forpligtelser udadtil.

Kan mænd som misbruger børn seksuelt ændre sig?

Psykologen Miriam Saphira har taget initiativ til og har ledet et behandlingsprogram af mænd tiltalt og dømt for seksuelle overgreb af børn. Miriam Saphira er ansat som psykolog indenfor fængselsvæsenet.*

Erfaringerne fra behandlingsprogrammet fremlagdes på kongressen. Af 56 fængslede overgribere blev et behandlingsprogram etableret for 82% (46 mænd). 12,5% trak sig ud af behandlingen efter enkelte gange. 14,3% saboterede programmet indenfor 6 måneder. Kun 5% fuldførte programmet med succes.

Tidligere forskning på dette felt på New Zealand viser at bare 5% af mænd, der begår seksuelle overgreb mod børn tiltales for dette.

Statistiske data

Alder: 24–84 år.

Socio-økonomisk baggrund: Middel til lav social klasse.

Kriminalitet: 43% var tidligere dømt for voldtægt, incest eller andre seksuelle overgreb. 9% var mistænkt for at have begået overgreb.

Familieforhold: 25% ville vende tilbage til familien efter soning, uanset af misbruket gns. havde strakt sig over 5 år.

Behandlingsprogrammet

Behandlingsprogrammet indledes med en evaluering af overgriber. Dette kan tage fra 3–10 timer, evalueringen er sammenknyttet med at formidle resultatet af dette til klienten, med formål at øge selvindsigt.

Selve behandlingen begynder når klienten er istand til at tage ansvarlighed for hvad han har gjort. (Det må her påpeges at samtlige klienter har sagt sig skyldige ved den retslige sagsbehandling, trods dette kan der være et langt spring til at påtage sig ansvaret for gerningerne.)

Programmet involverer følgende aktiviteter og indsigter:

- At tage ansvarlighed for overgrebet og undskylde overfor de, der var involveret på en acceptabel og ordentlig måde.
- Vinde indsigt i motiverne for magt, hævn og kontrol.
- Lære afslapningsteknik (stress management).
- Udvikle en mere mestrende tilnærming til dagligdags aktiviteter.
- Lære at udtrykke følelser og at tale om dem. Udvikle varhed overfor hvordan andre måtte opleve og føle. Lære om sig selv hvorfor de har vanskelighed med empati.
- Indse hvordan de har seksualiseret børn og åbent diskutere, hvorledes medier bidrager til dette generelt; — og personligt for hver klients vedkommende, udforske klientens seksuelle reaktioner med plet-hysmograf.

* Miriam Saphira, psykolog, Mt Eden Prison, P.O.Box 47–398, Auckland, New Zealand.

- Udvikle nye måder at beherske frustration, vrede, stress og det, at han ikke får sin vilje; såvel som at få klarhed over, hvilke mestrende metoder, klienten tidligere har anvendt.
- Øge selvagtelse ved at finde ud af, hvad han er god til. Udvikle en hobby eller en interesse.
- Lære at få venskab med andre mænd, måske gennem en terapigruppe efter at have forladt fængselet. (Mande vækst eller træf-grupper)
- Forholdsterapi for at forbedre kommunikationen mellem par, og udforske de områder der fungerer godt parterne imellem, samt de områder der ikke fungerer (anvende en opførsels kontrakt model).
- Læse og diskutere om stereotypier omkring kønsroller, og metoder der anvendes når man ønsker at kontrollere og undertrykke.
- Definere situationer hvor han indser, at han er tæt på at begå et overgreb.
- At gennemgå et sensitivitetstræningsprogram hvor hjælpemidler som båndoptagelser anvendes. Disse træningsprogrammer designes efter hver enkelts personlighed og modus operandi.

Indenfor de sidste 4 år er der sket en stor udvikling på området seksuelle overgreb af børn og voksne — forebyggelse, modtag og behandling af ofre, behandling af overgribere.

Medvirkende faktorer har bl.a. været en mørketalsundersøgelse offentliggjort i et ugeblad. 1100 skolebørn var blevet spurgt om de havde været udsat for seksuelle overgreb. 1:3 af pigerne, 1:9 af drengene havde været udsat. Som et resultat af denne offentliggørelse fordobledes antallet af anmeldelser.

Indtil 1982 var undervisning omkring seksualitet ikke tilladt i skolerne på New Zealand, og således var det ikke muligt at

behandle temaet seksuelt overgreb heller. Som et forsøg på at imøtegå dette blev produceret et klistremærke hvorpå der stod: *Børn! Tillad ikke at nogen voksne stikker hænderne indenfor jeres bukser. Sig det til nogen, sig det til jeres mor, til social kontoret, til politiet.* Disse klistremærker var anbragt på busholdepladser, telefonbokser og ved fodgængerovergange nær skoler.

Dette medførte en øgning af antal børn, der sagde fra. Nogle overgribere meldte sig, og bad om at kunne deltage i et behandlingsprogram.

Miriam Saphira konkluderte sit indlæg således: «... Når seksuelt overgreb ikke længere er en hemmelighed, er vi opmærksomme på det; mænd kan tale med hinanden åbent om problemet, og kan opleve sig støttet på at forsøge at ændre sig.»

Resolution vedtaget af den internationale kongres om voldtægt

Voldtægt er et alment udbredt, globalt socialt og politisk problem, som kun kan bekæmpes gennem strategier, der anerkender at voldtægt er forårsaget af en ulige magtfordeling mellem mænd og kvinder.

Voldtægt er sikret fortsættelse gennem de måder kvindelighed, mandighed og seksualitet er defineret og lært af samfundet.

Indtil voldtægt er elimineret, kan individuelle forsvarsmetoder sommetider beskytte nogle kvinder og børn i nogle omstændigheder. Selvforsvarsstrategier er derfor vigtige; men de befrier ikke samfundet fra voldtægt i sig selv. Den internationale kongres om voldtægt anbefaler stærkt forbedret behandling af ofre fra retssystemets side, at der gives midler til centre/systemer, der arbejder ud fra en feministisk forståelses model, som tillader ofre

for seksuelle overgrep at genvinde deres menneskelige styrke, at sette igang behandlingsprogrammer for overgribere; og opplysningprogrammer, der utfordrer den samfundsmæssige accept av voldtægt, som plasserer ansvar for vold på kvinden istedet for hvor det hører hjemme — hos overgriberen — mannen.

Denne kongres er enig i, at det er grunnleggende viktig, at ændre det samfundsmæssige forhold der medfører at voldtægt fortsatt finder sted, og oppfordrer alle regjeringer at igangsette initiativer der skal forhindre og forebygge voldtægt og seksuelt overgrep.

Resolution angående det medisinske hjelpetilbud

Alle ofre for voldtægt har rett til et tverrfaglig sammensatt hjelpeprogram, der ydes i fællesskap av medisinsk personale, rådgivere og efterforskere, og en rett til at velge frit de dele av tilbudet, som passer vedkommende.

Veluddannede, kvalifiserte kvinnelige læger og rådgivere skal være gratis tilgjengelige for pasienten i et tilbud, der er lett at oppsøke, trygt, konfidentielt og komfortabelt.

Ofre for seksuelt overgrep skal have rett til oppfølgende hjelp fra lægers og rådgivers side i den utstrækning de ønsker det. Det er gunstigst at kvinnelige ofre undersøges, rådgives og interviewes av kvinner.

Kurs og opplæring om modtag og behandling av ofre for seksuelle overgrep skal indgå som fast del av grunnuddannelsen til medisinske studenter og andre helsearbejdere.

Lisbeth Bang
lege

Oslo kommunale legevakt

Arbeidsseminar om norsk kvinnelitteraturhistorie ca. 1600–1980, perioden 1870–1907, juni 1986

Det NAVF-støttede forskningsprosjektet *Norsk kvinnelitteraturhistorie ca. 1600–1980* begynner å se slutten på arbeidet med bind I (1600–1907). Dette kan vi blant annet takke NAVFs sekretariat for kvinneforskning for, som ved å bevilge oss kr 5000,— gjorde det mulig å arrangere et arbeidsseminar for skribentene i del 2 av bind I.

Seminaret fant sted 19.–20. juni på Granavolden Gjestgiveri, Gran på Hadeland. Deltakerne inkluderte foruten skribentene og redaksjonsgruppen to av medlemmene fra den faglige referansegruppen, Åse Hiorth Lervik og Sissel Lie. I alt var vi 12, en god størrelse for et arbeidsseminar.

Programmet besto i at skribentene fremla sitt stoff, som så ble diskutert. Enkelte av skribentene hadde på forhånd sendt inn skriftlige utkast slik at vi hadde noe relativt konkret å holde oss til. Emnene var som følger:

Irene Iversen: «Mot et moderne gjennombrudd. Kvinnelige forfattere i 1800-tallets tre siste tiår.»

Irene Engelstad: «Naturalismen som kunstnerisk metode. Desillusjonsromanen og psykologisk diktning.»

Eva Pedersen: «Kvinne-essayistikk — en start.»

Steinar Gimnes: «Kvinnelyrikk 1870–1907.»

Astrid Lorentz: «Ny følsomhet og ny sanselighet. Kvinnelige forfattere rundt århundreskiftet.»

Gunvor Risa: «Barne- og ungdomslitteraturen rundt århundreskiftet. Kvinnelige forfatters miljø og forventningshorisont.»

I tillegg hadde vi mer generelle diskusjoner, f.eks. omkring genrer og kvinnelighetsoppfatninger 1890–1907. Vi drøftet også periodiseringsspørsmål, avgrensningsspørsmål og arbeidsmåter.

Seminarer av denne typen er svært viktige for arbeidet med litteraturhistorien. Både skribenter, redaksjonsmedlemmer og referansegruppemedlemmer ble spredt, så seminaret gir den eneste muligheten for reelt samarbeid. Særlig nyttig er det å kunne samles om en periode der alle deltakerne sitter inne med en form for ekspertise. Det er faktisk avgjørende både for prosjektets faglige utbytte og for framdriftsplanen at vi kan komme sammen på denne måten.

Vi er svært takknemlige for den finansielle håndsrekningen fra NAVFs sekretariat for kvinneforskning. Vi kan nå konstatere at vi holder planen.

*Jorunn Hareide
prosjektleder*

Nordisk institutt, Univ. i Trondheim

Women, Work and Computerization — opportunities

En konferanse arrangert av IFIP, Working Group 9.1., Dublin august 1986

Fra konferansen følger to referater som utfyller hverandre. Det første er fra Gro Bjerknes og Tone Bratteteig, som var foredragsholdere og deltakere. Det andre er ment som et tillegg, fra student og deltaker Leikny Øgrim.

Referat I

Konferansen var lagt opp som en blanding av foredrag og arbeid i arbeidsgrupper. Foredragene kan sies å være gruppert i 3 bolker: 1) Erfaringer fra tidligere konferanser og møter om det samme temaet arrangert av IFIP wg 9.1.2) Kvinnelige databehandlers erfaringer når det gjelder både undervisning og systemutvikling, og 3) Konsekvenser for kvinnedominererte arbeidsplasser ved innføring av datateknologi.

Det var 5 arbeidsgrupper på konferansen, hvor vi deltok i og ledet arbeidet i den gruppa som het «How should a system development method be designed as to support meaningful use of computers in womens' workplaces». Gruppa var bredt sammensatt både når det gjaldt kompetanse og nasjonalitet. Det deltok samfunnsvitere, og informatikere med bakgrunn i forskning, så vel som praktikere.

Det var motsetningene i gruppa som skapte dynamikk og framdrift. Her følger et kort referat fra gruppas oppsummering:

Diskusjonen var avgrenset til diskusjoner om systemutvikling i organisasjoner, dvs. lønnet arbeid, og til situasjoner hvor de som skal bruke de ferdige systemene har en reell mulighet for å delta i systemutviklingsprosessen.

1. Vi trenger nye tilnærminger til systemutvikling. a) Forståelsesrammer — utgangspunktet for prosessen må være de personene som bruker systemet, og vi trenger en bredere kompetanse i systemutviklingsprosessen, blant annet ved at prosessen blir en samarbeidsprosess mellom databehandlere, samfunnsvitere/humanister og de som skal bruke systemet. b) Nye teknikker og verktøy — nye anvendelsesområder krever nye teknikker og verktøy, i tillegg til at vi føler et generelt behov for flere teknikker og verktøy framfor *metoden* som løser alle problemer. c) Vi må være oppmerksom på

at kvinner og menn muligens nærmer seg datamaskiner på forskjellig måte. (Det var en felles erfaring i gruppa at menn «leker» med datamaskiner og kan lære å bruke maskinene på denne måten, mens kvinnene er mer opptatt av hva datamaskinene kan brukes til — og lærer veldig fort hvis de tror de kan ha nytte av det.)

2. Det er ikke bare et spørsmål om nye tilnærminger, det er også et spørsmål om makt for å få akseptert de nye tilnærmingene. a) Vi trenger et separat forum for kvinner i IFIP, for eksempel en arbeidsgruppe 9.3. b) Samtidig må vi oppfordre kvinner til å delta i, og å fremme kvinneaspekter i, den organisasjonsstrukturen som allerede eksisterer. c) Vi foreslår et forskningsprosjekt som går ut på en komparativ analyse av det forskningsarbeidet som blir gjort av kvinnelige informatikere for å se om vi kan finne ut om det eksisterer noe vi kan kalle en feministisk tilnærming til systemutvikling. d) Vi trenger å utvikle strategier for å få gjennomslag for de nye tilnærmingene, spesielt økonomiske argumenter — det lønner seg å bruke disse tilnærmingene.

3. Vi trenger en toveis-kommunikasjon mellom praktikere og forskere i og om systemutvikling, samtidig som vi trenger nye arbeidsformer som er mindre konkurranse- og mer samarbeidsorientert.

For oss var det særlig to ting som var hyggelig og relevant på konferansen: Vi har funnet en kime til noe vi kan kalle en feministisk tilnærming til systemutvikling. Kvinner i hele Europa lager edb-systemer med bakgrunn i, og med fokus på, de situasjonene edb-systemet skal brukes i. Vi gjør det nok på forskjellig måte, så det er et stykke igjen til å kunne snakke om systemutviklingsmetoder.

Det andre hyggelige var at vi møtte en rekke kvinner vi ikke kjente fra før, som kan kalles avanserte når det gjelder spørsmålet om kvinner og teknologisk utvikling

Dessuten var det jo kolossalt oppmuntrende å være på en konferanse med så mange flotte kvinner, og å delta i diskusjoner på kvinners egne premisser.

*Gro Bjerknes og Tone Bratteteig
Institutt for informatikk
Universitetet i Oslo*

*Innledningen til Gro Bjerknes og Tone Bratteteig —
Female Technologists Working With a Female Dominated Occupation — Opportunities and Alternatives
— kan fås ved henvendelse til Sekretariatet.*

Referat II

Jeg viser til rapporten fra Gro Bjerknes og Tone Bratteteig. Bjerknes og Bratteteig var deltakere og foredragsholdere på nevnte konferanse. Denne rapporten er ment som et tillegg fra en deltaker og student.

De fleste deltakere på konferansen var kvinner fra Europa. Irske kvinner glimret med sitt fravær. Det samme gjorde kvinner fra den tredje verden. Noen ganske få menn deltok, og de ga etter hvert tydelig uttrykk for frustrasjoner over å være i mindretall.

Jeg deltok i arbeidsgruppa som skulle vurdere «Trade union strategies — Recommendations to trade unions».

Gruppa var satt sammen av forskere innen databehandling og samfunnsfag, og aktive fagforeningskvinner. Deltakerne var, foruten meg fra Norge, fra Sverige, Holland, Tyskland og Italia.

Rapporten med konklusjoner fra gruppa er ikke ferdig. Her følger *min* oppsummering av hovedpunktene:

Vi brukte mye av tida i gruppa til å høre om erfaringer fra de forskjellige landene som var representert. Kultur, tradisjoner og organisering av fagforeningene, samt kvinnes stilling og organisering, er forskjellig i ulike land. Likevel fant vi en del fellestrekk hva angår både fagforeninger, kvinner og bruk av edb.

Kvinner deltakelse i arbeidslivet er økende. Kvinner jobber mer deltid enn menn. Kravet om kortere daglig arbeidstid med full lønnskompensasjon er av stor betydning for at kvinner kan delta for fullt i arbeidslivet. Ny teknologi kan brukes slik at forkorting av den daglige arbeidstida ikke går ut over produktiviteten.

Et viktig hinder for kvinners innflytelse i arbeidslivet er fagforeningene selv. De er stort sett bygd opp og styrt av menn. Kvinner må bli flinkere til å foreslå hverandre til tillitsverv og støtte og oppmuntre hverandre i det faglige arbeidet. Det er viktig at flere kvinner jobber sammen og ikke blir sittende i styrer og utvalg som gisler eller gallionsfigurer.

Etter hvert som kvinner «stiger i grade-ne» i fagforening eller yrkesliv, må de arbeide aktivt for å oppmuntre andre til å følge etter. Konkret ble det foreslått en slags fadderordning, hvor hver kvinne ser seg ut 4 eller 5 «underordnede» som hun følger opp, støtter og foreslår til utfordrende oppgaver.

Dette legger ansvar og ekstra arbeid på den enkelte kvinne, noe som er et generelt problem for kvinner i mannsdominerte sammenhenger. Vi må finne praktiske løsninger for å leve med dobbelt- og tredobbel-arbeidet.

Utdanning og opplæring er viktig, særlig innen databehandling. Opplæring i data-teknologi for kvinner bør kombineres med opplæring i lover og avtaler og selvtil-lits-trening. Det er gjort noen positive erfaringer med dette bl.a. i Holland og USA.

Elektronisk kontaktnett mellom fagforeningskvinner ble foreslått som en mulighet. Dette kan lette utveksling av erfaringer og kunnskaper, og være til støtte og hjelp i det daglige arbeidet.

Deltakelse på internasjonale konferanser er i seg selv en inspirasjonskilde for studen-ter. Du treffer nye mennesker og utveksler erfaringer. Særlig oppmuntrende er det å

treffe så mange flotte og dyktige kvinner innen vårt eget mannsdominerte fag.

*Leikny Øgrim
Institutt for informatikk
Universitetet i Oslo*

«Framtidas Norge — på kvinners vilkår?»

Informasjonsseminar

NAVFs sekretariat for kvinneforskning arrangerte den 12. september i år informasjonsseminaret «Framtidas Norge — på kvinners vilkår?»

Formålet med seminaret var å presentere forskningsresultater i tilknytning til temaet kvinneperspektiv på samfunnsplanlegging. To sentrale spørsmål for seminaret var:

- Hvordan vil vi at framtidas Norge skal se ut?
- Hvordan utformes vårt framtidige samfunn?

Oppslutningen om seminaret viste at disse spørsmålene opptar mange. De ca. 230 deltakerne representerte et bredt felt av offentlig virksomhet, en rekke organisasjoner, forskjellige forskningsinstitusjoner og privat næringsliv. Pressen var i tillegg godt representert.

Innleggene fra seminaret er nå samlet i en konferanserapport.

I forbindelse med seminaret ble det laget en katalog med presentasjon av forskningsprosjekter under temaet «Kvinneperspektiv på samfunnsplanlegging». Konferanserapporten og katalogen kan fås gratis ved henvendelse til Sekretariatet.

Vi ser på arrangementet som svært vellykket. Både under og etter seminaret har det kommet mange positive reaksjoner.

Randi Borgen

Ufrivillig barnløshet: Nye løsninger — nye problemer

NAVFs sekretariat for kvinneforskning arrangerte en konferanse på Høvikodden Kunstsenter om «Ufrivillig barnløshet — nye løsninger, nye problemer» 25.–26. september 1986. Konferansen samlet ca. 80 deltakere.

Konferansen berørte noen av de sentrale punkter som har vært fremme til diskusjon: Er barnløshet en sykdom? – Hvem skal få tilbud om behandling? – Hvem skal kunne utføre behandling? – Skal donor være anonym AID?

Formålet med konferansen var å bidra til en saklig debatt der kvinner i sterkere grad deltar, og også å avdekke områder det bør forskes på.

Foredragene på konferansen omhandlet bl.a. barnløshet i det gamle samfunn, i andre kulturer, feministiske verdier og kristen etikk. Det ble også holdt foredrag om hvor langt teknologien var kommet, psykososiale konsekvenser og erfaringer og kunnskap. Juridiske spørsmål i forbindelse med lovregulering i Norge og lovgivningens rolle ble også tatt opp.

Det er utarbeidet en rapport fra konferansen som kan fås gratis ved henvendelse til Sekretariatet.

Guro Helgerud

Kvinner og ledelse — noen refleksjoner over en konferanse

Lederopplæringsrådet var 14. og 15. oktober vertskap for en konferanse om kvinner og ledelse. Det var stor oppslutning om

konferansen, og konferansedeltakerne utgjorde et aktivt og engasjert forum.

Målsettingen for konferansen var at den skulle være en møteplass for «dem som arbeider i personal- og utviklingsavdelinger med likestillingstiltak, kvinner i arbeidslivsorganisasjoner og forskere som er opp-tatt av likestillingsspørsmål». Da lederopplæringsrådets leder, direktør Inger Prebensen, åpnet konferansen, la hun vekt på behovet for brobygging, erfaringsutveksling og gjensidig inspirering. I alt sto det 135 navn på deltakerlisten. Blant dem var 6 menn. Deltakerne representerte et sammensatt utvalg av norske bedrifter og institusjoner. Offentlig sektor var sterkt representert. Men det var også deltakere fra industri, informasjonsbedrifter, service-næringen og bankvesen.

Nåværende og tidligere lederopplæringsråds-stipendiater preget listen av foredragsholdere. Flere av innleggene hadde en interessant dimensjon, utover selve det innholdsmessige, idet foredragsholderne også kunne formidle noe om den betydningen lederopplæringsrådets stipendier har fått for kvinner som vil arbeide med ledelsesspørsmål eller gå inn i ledende stillinger.

Rådsleder Prebensen hadde dekning for det hun innledningsvis forespeilet deltakerne; det skulle bli en konferanse som betonte det praktiske erfaringsgrunnlaget vi nå har. Hvordan er våre erfaringer med handlingsprogram for kvinner? Hva inneholder lederutviklingskurs i offentlig sektor? Og hva kan vi lære av utviklingstiltak i private produksjonsbedrifter? Hvordan skal vi summere opp tiltak i kommunal sektor?

Først og fremst ga disse viktige innleggene et inntrykk av bredden og systematikken i programmer og forsøk. Satsingen bærer bud om seriøsitet. Motivasjonen for å sette i gang kan være ulik fra bedrift til bedrift, men positive motivasjoner som at «man regner det sannsynlig at en ny type

ledere vil tilføre noe viktig» er verdt å merke seg.

Ved å åpne med noen av de konkrete tiltakene fikk konferansen en god forankring i norsk virkelighet der ledelsesoppgaver i stadig større grad blir kvinners ansvar. Allikevel er mange utålmodige. Noen trekk ved utviklingen er motstridende, og det er ennå langt igjen til noe slags like-representasjon av menn og kvinner i ledelsesarbeid.

Med god grunn hadde en derfor bedt kontorsjef og forsker Lise Vidnes, lederopplæringsstipendiat Bente Rasmussen og forsker Elin Kvande om å belyse prosesser i arbeidslivet som virker inn på kvinners muligheter til å nå ledende stillinger. Disse forelesningene viste betydningen av å erstatte oppfatninger med empiriske forskningsresultater. Mannlige kollegers oppfatninger, om kvinners ønsker om å arbeide i lederstillinger, samsvarer for eksempel ikke så godt med kvinnes egne syn på dette.

Kvinnene må arbeide *for* å realisere sine faglige og karrieremessige mål og *mot* stereotyper og uformelle, mannsdominerte forvaltere av innflytelse i organisasjonen. Det er vanskelig å finne en god modus vivendi. Det er viktig å bli lagt merke til, men en skal helst bli lagt merke til av de riktige grunnene.

Vidnes', Rasmussens og Kvandes innlegg bidro til en interessant pågående diskusjon: Gir de regelorienterte, formelle organisasjonene kvinnene en gunstigere ramme for likebehandling enn mer «løst» organiserte? Representanter for kvinner i tradisjonelle, sterkt hierarkiske organisasjoner, som forsvaret, hadde mange bidrag til denne drøftingen.

Kvande og Rasmussen la fram sine interessante, hypotesegenererende studie av kvinnelige sivilingeniørers arbeidslivsdeltakelse. Det kan sies at bedriftene gir kvinnene forskjellig «mulighetsstruktur».

I «statiske organisasjoner», som Kvande og Rasmussen dømte organisasjoner med sterkt hierarki i ansvars- og beslutningsmyndighet og streng arbeidsdeling, får kvinner dårligere karrieremønstre. Mens «dynamiske» organisasjoner, der arbeidet utføres i et team av likeverdige og hvor arbeidsoppgavene endrer seg over tid, blir karrieremulighetene for kvinner bedre. De «dynamiske» bedriftene har omstillings-evne, de er fremtidens bedriftsmønstre.

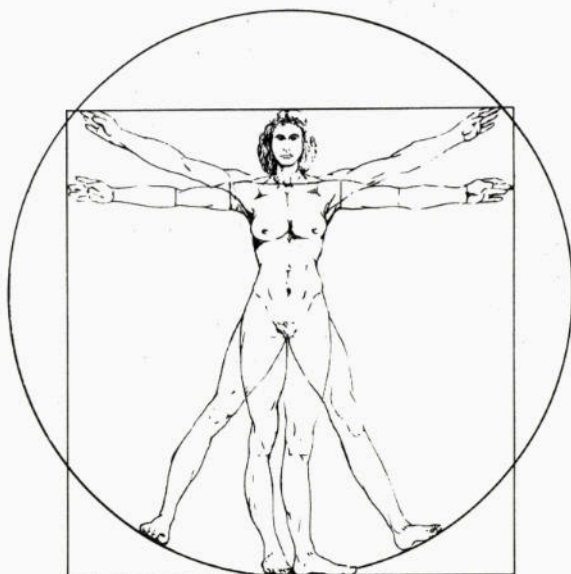
Psykologen og forskeren Birte Folgerød Johannessen grep fatt i noen av de spennene som kvinner i lederposisjoner kan oppleve. Gjennom en fabel med atskillig artistisk nerve forsøkte hun å se på den kvinnelige lederen som en ambassadør uten hjemland.

Kjellaug Waage åpnet annen konferansedag med et reflektert og spennende innlegg over temaet: Kønnsidentitet/lederidentitet. I dette innlegget ble mot-stereotyper rettet mot menn problematisert, og utfordringen til å gi rom for nyutforming også av menns lederrolle kom inn.

Seminaret delte seg opp i drøftegrupper etter morgenforelesningen. Mange ville diskutere videre strategier for utøvelse av lederskap, andre tok opp likestillingstiltak og kvinnetiltak. Det var også invitert til gruppearbeid og utdanning, rekruttering og jobbutvikling.

Drøftegruppene førte grundige og aktive diskusjoner. Det var spennende å oppleve så taleføre og engasjerte debattanter. Disse innleggene demonstrerte spennvidden i holdninger og erfaringer blant deltakerne.

For en utenforstående — observatør — var det spennende å oppleve at noen kunne si: «Det er da så enkelt, vi kjenner ikke til de spesielle kvinneproblemene dere snakket om.» Andre sa: «Det dreier seg om kompetanse og om muligheter for å vise at vi kan.» Mens andre igjen sa med realisme i røsten: «Det handler om noe som en alltid



må gardere seg mot; noe som må bearbejdes gang på gang.»

Det var fint å oppleve at en kunne diskutere så direkte, vise uenighet og interesse uten å unnvike uenighet.

Observatøren kunne merke seg alle nyansene og de ulike syn hos deltakerne. Innsikt fra praktisk virke i lederstillinger var bakgrunn for konstruktive spekulasjoner over spørsmålet: Hva er problemet? Ligger problemene hos organisasjonene eller hos kvinnene? Er det egentlig snakk om generasjonsproblemer? Sitter vi nå med et lederskap som er en «arv» fra den tiden da arbeidslivet var overveiende mannsdominert? Er det tale om et kunnskapsgap? Hva vet egentlig menn om kvinner og hva vet menn om seg selv?

Omgrupperer det mye omtalte patriarkatet seg? Er det blitt vanskeligere å skjule fordelingsproblemer/konflikter?

En interessant diskusjon dreide seg om mulighetene for å være «nyskapende» i sin gamle rolle. Å mestre den kunst det er å spille på systemet, krever refleksjon og litt

avstand. Da skal en imidlertid kunne gjøre taktisk bruk f.eks. av at andre ikke leser sakspapirer, at formelle prosedyrer fanger, at avtaler kan få «mildt» endret språkdrakt, men dermed allikevel klart nok endret kurs. Det kan være taktiske poenger nesten overalt dersom strategiske mål er klare.

Kvinner kan utøve lederskap «på tvers» og finne kimen til en «ny», alternativ organisasjon. Men, vi må stille et viktig spørsmål: *Har kvinner i lederstillinger generelt en kvinnepolitikkutformende funksjon? Vil kvinner i lederstillinger ta på seg en slik funksjon vis à vis kvinner «konkret» eller vis à vis kvinner «abstrakt»?*

Dette leder oss til et annet viktig spørsmål: *Hvorfor vil vi arbeide for å få flere kvinner i ledelse?*

Svaret på dette spørsmålet vil muligens bli nokså ulikt fra gruppe til gruppe. Antakeligvis kunne vi forvente at kvinner i lederposisjoner og forskere opptatt av kvinner i ledelse svarte forskjellig.

Kanskje kunne vi tenke oss følgende:

Hvorfor flere kvinner i ledelse

<i>Kvinner i ledelse</i>	<i>De som forsker på/observerer «kvinner i ledelse»</i>
Realisere egen karriere (Mål–middel-kjeder)	Tar for gitt at kvinnene opptrer på vegne av andre kvinner
Realisere egen karriere og kvinnepolitiske mål	Den enkelte kvinnelige leder mest interessant som rollemodell?
Realisere kvinnepolitiske mål (Målpåvirknings-tilpassede strategier)	Ledelsesresultatet kanskje mer interessant enn selve ledelsen

Mens forskerne kanhende *idylliserer* kvinner i ledelse og vil ha det til at disse lederne er kvinnepolitisk bevisste, vil lederkvinnene sannsynligvis være vel så opptatt av faglig mestring, andre ledere m.v.

De givende og interessante gruppedrøftingene viste at det ikke var noen ensartete oppfatninger av viktige spørsmål som

- betydningen av kvinnefellesskap/grupper
- betydningen av ens syn på om kjønnsidentitet er «dyp» eller «overfladisk»
- betydningen av seleksjonsmekanismer i dagens arbeidsliv for utforming av (en) lederrolle(r) for kvinner.

Konferansedeltakerne omfattet både personer som mente at de aldri var blitt forskjellsbehandlet som kvinner, og personer som la vekt på at de hadde lært av forskjellsbehandling.

Vil kvinner i lederstillinger innebære en omfordeling av makt? Er målet med å øke kvinneantallet blant ledere at en skal oppnå en utvikling av personalressurser? Dreier det seg rett og slett om et fundamentalt rettferdighetsspørsmål? Slike spørsmål ble reist og drøftet uten at det kom entydige konklusjoner.

Konferansen viste mangfoldet av holdninger og interesser hos kvinner i ledende stillinger. Forskere som kanskje har en tendens til å tillegge de kvinnelige lederne klare kvinnepolitiske mål, kunne få korrekativer til et slikt syn.

Professor Harriet Holter avsluttet konferansen med en perspektivrik og spennende innføring i generell kvinneforskning. Det er når vi kan se kvinner og ledelse i et slikt overgripende perspektiv at en ser de store utfordringer og uløste teoretiske og praktiske oppgavene framover.

Björg Aase Sørensen

Forskningsprogram om kvinnemishandling

Fagmøte på Geilo hotell
15.–16.10.86

NAVF ved Rådet for samfunnsvitenskapelig forskning (RSF) har igangsatt et forskningsprogram om kvinnemishandling. Programmets formål er å utvikle kunnskap og kompetanse som er nødvendig for forståelse og løsning av kvinnemishandling som samfunnsproblem. Programmet er beregnet til å vare i fem år.

Et første fagmøte ble arrangert for ca. 30 deltakere på Geilo Hotell, 15.–16. oktober. Fagmøtet ble arrangert av RSF og Sekretariatet for kvinneforskning i NAVF.

Formålet med fagmøtet var å gi anledning til erfaringsutveksling og diskusjoner mellom forskere som arbeider innen programmets problemfelt. Fagmøtene skal videre stimulere til overgripende analyser og teoriutvikling basert på resultater fra flere undersøkelser.

Fra programmet:

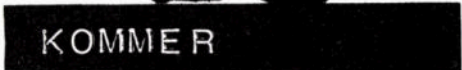
Eva Lundgren: Omforming av makt og

vold til kjærlighet og omsorg. *Nils Christie*: Systemtype og vold. *Berthold Grünfeld*: Voldtektsmannen. Hendelser og dens sosiale og personlige forutsetninger. Belyst ved representative kasus. *Kristin Skjorten*: Menns vold — som kontroll, som rettighet, som uttrykk for aggresjon, som konfliktbearbeiding, som tap av kontroll. Teoretiske refleksjoner og kasuistiske illustrasjoner.

Det var satt av god tid til gruppesesjoner, noe som ble meget godt mottatt.

Det vil ikke bli utarbeidet noe referat eller rapport fra fagmøtet.

Guro Helgerud



 KOMMER


Datafag i noen kvinneutdanninger

Seminar på Kvinneuniversitetet, Løten

12. og 13. mars 1987

Seminarets tema er EDB-faglig utdanning i høgskoleutdanninger med høy kvinneandel. Kvinneuniversitetet mener det er viktig å få en oversikt over den datafaglige utdanningen nettopp på de områdene som beskjeftiger mange kvinner både i utdanning og i arbeidsliv. Disse fagområdene — undervisning, helsestell, sosialt arbeid osv. — blir i høy grad påvirket av den datateknologiske utviklingen.

Betydningen av den nye informasjons-teknologien for kvinner har opptatt både kvinner i det lønnede arbeidsliv, myndigheter, politikere og forskere. Den forskning som har vært gjort har i høy grad vært knyttet til konsekvensene av datateknologien for kvinners sysselsettingsmuligheter. Oppmerksomhet er også blitt rettet mot den lave andel av kvinner i datafaglig utdanning på ulike nivåer.

Seminarret vil søke å belyse

- Hva slags datafaglig utdanning gis?
- Hva betyr den datafaglige utvikling for de yrkene utdanningen leder fram til?
- På hvilken måte deltar kvinnene i denne utviklingen?

Seminarret retter spesiell oppmerksomhet

mot utdanningene ved Statens lærerhøgskole i handels- og kontorlag, og den videregående utdanningen i EDB og informasjonsteknologi ved Statens bibliotekhøgskole.

Programmet er lagt opp slik at det skal være av generell interesse for høgskolesektoren.

Kvinneuniversitetet mener det vil være av stor betydning å styrke kvinners EDB-kompetanse innenfor disse yrkesområdene, slik at teknologien bedre tas i bruk på yrkesutøvernes egne premisser og i tråd med den faglige utvikling forøvrig.

Kursansvarlige er: Cand. sociol. Maren Brit Baadshaug, Kvinneuniversitetet, undervisningsleder Åsmund Dimmen, Statens lærerhøgskole i handels- og kontorlag og forsker Sigrun Odden, Østlandsforskning.

Program

Torsdag 12. mars

- 11.00 Åpning av seminaret v/ Maren Brit Baadshaug og Sigrun Odden.
- 12.00 *Datateknologi og kvinner*. Generell innledning ved Astrid Sandvik.
Diskusjon
- 14.00 *Kompetanseutvikling, informasjonsteknologi og kvinner*. Resultater fra fire undersøkelser (hovedfagsoppgaver) ved Statens lærerhøgskole i handels- og kontorlag, v/studieinspektør Inger Øvsthus Tønder.
- 15.00 *Datateknologi i den kontoradministrative utdanning*. Teknologiens konsekvenser for den videregående skole og tilhørende lærerutdanning, v/ høgskolelærer Turid Mørk Thouless.
- 16.30 *Informasjonsskunnskap og EDB — høyere bibliotekfaglig datautdanning*, v/ forsker Liv Holm, Statens bibliotekhøgskole.
- 17.30 Gruppearbeid.

Fredag 13. mars

- 9.00 *Informasjonsteknologien — nye kompetansekrav til kvinner?* v/ konsulent Anne Røthing, Likestillingsrådet.

9.30 *Datafaglig utdanning i andre høgskoleutdanninger*. Korte, forberedte innlegg.

11.00 *Kvinneyrker og kvinneutdanninger — en utfordring til databransjen?* Korte, forberedte innlegg.

12.00 *Felles problemer — felles strategi?* Oppsummering.

Praktiske opplysninger:

Løten ligger i Hedmark fylke, ca. 2 timers biltur fra Oslo. Det er togforbindelse via Hamar.

Pris: kr 500,—.

Påmelding og opplysninger:

Kvinneuniversitetet, 2340 Løten. Tlf. (065) 91 995.



Growing into a modern world

NAVFs Senter for barneforskning arrangerer 10.–13. juni 1987 en internasjonal tverrfaglig konferanse om barns oppvekst og utvikling.

Vi gjengir fra invitasjonsbrosjyra:

Introduction.

The Centre for Child Research is an interdisciplinary agency directly responsible to the Norwegian Research Council for Science and the Humanities (NAVF). The Centre was established in 1982 and is located at the University of Trondheim.

The Research Centre marks its five years

of existence by inviting you to an international interdisciplinary conference on the life and development of children in the industrialized society. The conference will take place in Trondheim, Norway, June 10-13, 1987.

Preliminary programme.

Full details about the conference will be available in January 1987.

All persons interested in having their names on the mailing lists are asked to complete the reply form attached to this announcement and return it to the Conference Secretariat by December 15, 1986.

If you wish to contribute with a paper, film or audiovisual production you are requested to send a 200 word abstract by March 1, 1987. The conference language

will be English.

Scientific programme.

The Plenary Sessions will comprise the following topics:

1. Caregiving and the Welfare State
2. Moral Development in a Changing World
3. Determinants of Development
4. Socialization in a Historical Perspective
5. Growing Up in the Modern Family
6. Children's Cultural Worlds.

The topics will be presented in plenary sessions by a number of invited speakers from the USA and European countries.

The plenary sessions will be followed by separate sections for each topic. Accepted papers will be presented in these sections.



Skulpturer av Gustav
Vigeland,
Vigeland-museet, Oslo.
Hentet fra
invitasjonsbrosjyren.

Social programme

A get-together party will be arranged following the opening session on June 10.

All participants and accompanying guests are invited to a banquet on June 13.

Travel and accomodation.

Participants are expected to make their own travel arrangements. However, rail travel within Norway will be subject to special conference discount fares.

Accommodation in single or double bedrooms has been reserved at local hotels.

Registration fees.

Registration fees include receipt of abstracts, final reports, admission to scientific programmes, some meals and social events.

Before 1 March 1987: US \$80. After 1 March 1987: \$100.

Further details about the programme and arrangement for payment will be given in the second circular.

I would like more information about the conference
Growing into a modern world:

Name

Prof/Dr Mr/Ms First name Family Name

City/Town

Postal/Zip Code

Country

I intend to present a paper or an audiovisual production: Yes ☐ No ☐

Which of the sections do you consider most suitable for your presentation?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Reply Form This Form should be returned

Growing into a modern world
NAVFs Centre for Child Research
The University of Trondheim
7055 Dragvoll, Norway
Telephone: 47-7-92-04-11



LITT AV

HVERT

Nasjonalt nettverk spennes rundt LOS-forskningen

Valget av temaene «Ledelse, organisasjon og styring» som ett av de seks hovedinnsatsområdene, inspirerte kvinneforskere og Sekretariatet for kvinneforskning til å styrke aktivitetene på dette feltet.

Sekretariatet har gjennom flere år kunnet registrere en stadig økende interesse for «Kvinner og ledelse» blant brukere av forskning på svært mange samfunnsområder. Brukerne vil ha forelesere, litteratur og de vil vite om noen forsker på slike ledelse- og/eller styringsproblemer som opptar dem. Etter hvert vet vi hvem som gjør hva og hvor det foregår, den voksende gruppen forskere på feltet har allerede vært et aktivum for Sekretariatet en tid.

Det er foreløpig vårt inntrykk at den kvinneforskningsrelevante LOS-forskningen i stor grad finner sted utenfor universitetene og høyskolene. Det er ved anvendte institutter som Industriøkonomisk institutt, Institutt for samfunnsforskning, Institutt for industriell miljøforskning, Administrativt forskningsfond og Arbeidspsykologisk institutt porteføljen av prosjekter er størst. Lederopplæringsrådets stipend har også

hjulpet i gang kvinneforskningspregede prosjekter. Studier av styrings- og ledelsesformer i enkjønnsorganisasjoner er et ledd i et større prosjekt. Da de samfunnsvitenskapelige kvinneforskerne møttes til 10-års jubilerende Fana-seminar høsten -85, ble det på basis av felles LOS-interesser, dannet en uformell gruppe. Hovedtyngden av dem som sokner til nettverket, er først og fremst økonomer, samfunnsvitere, statsvitere og sosiologer. Temamessig er det mange overlappinger, men også mange særinteresser. Prosjektene dreier seg om alt fra kompetanseutvikling i virksomheter, entreprenørskap på ensidige industriskoler, til mulighetsstrukturer i private og offentlige bedrifter. Videre er «nettverks-hodene» opptatt av «læring i systemutvikling», «ledelsesutvikling, organisasjonsutvikling og aksjonsforskning på bedriftsnivå» og «ledere som organisasjoners styringssymboler, hva med kvinnene?»

Kvinnenes strategier i ledelsesposisjoner i helse- og sosialinstitusjoner, er blant de prosjekter som er knyttet til sosiologiske studier om helsesektoren som «overstyrt» og «understyrt» bransje. Studier av styringssystemer på mikro- og makroplan er en samlet, felles interesse. Kvinnenes plass i samfunnets arbeidsmodell er fremdeles ofte dårlig, og de utsettes derved for direkte kontakt med konsekvensene som følger av dårlig eller feil styring. Ni av ti enslige forsørgere er kvinner, flertallet blant minstepensjonistene er kvinner og store grupper blant kvinnene er lavtlønnede.

Når fordelingstiltak og service skal administreres overfor barn, ungdom, syke og eldre, og den knappe velferdsøkonomien forvaltes, møter vi kvinner, både som klienter og profesjonelle, utøvere av betinget makt.

Overgripende perspektiv:

Makt og ressursforvaltning i et kjønnsfor-

delingsperspektiv, utgjør det faglige fellesgrunnlaget i nettverket. Alle deltakerne er ansvarlige for krevende empiristisk innrettede forskningsoppgaver. Nettverket tar mål av seg til å drive et gjensidig forpliktende faglig program videre. Deltakerne vil samles om faglig, teoretisk fordypning og knytte til seg veiledere fra norske og utenlandske læresteder.

Nettverksaktivitetene får således en ganske sterk innretning mot teoretisk utviklingsarbeid. De fleste av forskerne i LOS-nettverket har en daglig arbeidssituasjon kjennetegnet av de store krav til resultatorientert innsats i anvendt, utviklingspreget forskning.

Siden mange av oss hittil har måttet finne fram på egen hånd er det store gjensidige forventninger til mulig fellesinnsats. Maktutredningens faglige innretning, med fravær av kvinneperspektiv, er en viktig bakgrunn for at vi har aktivisert oss. En (neppe tilsiktet) konsekvens av den manglende problematisering av kjønns- og makt-dimensjonen i utredningen, ble at kvinneforskningen rettet seg inn på denne grunnleggende tematikken.

Det kvinneforskningsspundne LOS-nettverket har flere prosjekter på beddingen. I nettverksarbeidet så langt, deltar Birte Folgerø Johannessen, Bente Rasmussen, Elin Kvande, Tamar Bermann, Kjellaug Waage, Hjørdis Kaul, Beatrice Halsaa, Bitten Jevnaker, Else Stuenæs og Bjørg Aase Sørensen. Kari Skrede, Helga Hernes og Harriet Holter har bistått med veiledning og råd. Det håper vi også de kan gjøre framover.

Andre forskere som vi ikke har kontakt med, men som ønsker å få vite mer om arbeids- og deltakerbetingelser, er velkommen til å ta kontakt med Bjørg Aase Sørensen.



Tamar Bermann



Bjørg Aase Sørensen

Forskningsledernes arbeid

Kort rapport fra Tamar Bermann og Bjørg Aase Sørensen

Tamar Bermann og Bjørg Aase Sørensen tiltrådte som forskningsledere i Sekretariatet fra august i år. De skal dele et ettårs-engasjement. Forskningslederne skal ha særlig ansvar for å ivareta kvinneperspektiver og kvinners interesser i de utpekte hovedinnsatsområdene i norsk forskning. Det er tidligere vedtatt at Sekretariatet ikke skal ha forskningslederstillingen lenger, men dette siste året skal brukes godt.

Forskningspolitisk pågangsmot er et av kjennemerkene på norsk kvinneforskning. Og når vi nå har tatt fatt på arbeidet med en «Forskningspolitisk 'melding'» finner vi lett samarbeidspartnere. I møte med kvinner i forskningsarbeid, kvinner som forskningsbrukere og forskningspolitisk aktive kvinner og menn kan vi glede oss over at

interessen for kvinneperspektivet synes å stå sterkere enn noen gang. Da boken *Forskning om kvinner* (NAVFs utredning om muligheter og behov for samfunnsvitenskapelig forskning om kvinners livsforhold og stilling i samfunnet) kom i 1976, var den fylt av påvisninger av det vi manglet. Men denne analysen var også rik på ambisjoner og håp om å bidra til en kvalitativ styrking av forskningen ved å tilføre et kvinneperspektiv. På visse områder var denne utredningen opptakt til sterk og vedvarende aktivitet; og i retrospektiv ser vi at det er flyttet merkesteiner gjennom innsatsen som kom.

Det hadde vært fristende for «de siste» forskningslederne å sette seg ned for å evaluere kvinneforskningen. Alle med fungerende nese kan lukte en ekte suksess på lang avstand. Men i stedet for en slik evaluering samler vi oss, tradisjonen tro, om nye planer og visjoner.

Endringer blant kvinner og i samfunnet

gjør kvinneperspektivet sentralt i selve forskningspolitikken fremfor 1990-årene. Mangt har endret seg:

- Nå er sju av ti kvinner i heltids- eller deltidslønnet arbeid. Men fortsatt utfører kvinner mesteparten av det nødvendige arbeidet hjemme.
- Eldrebølgen gir oss mange stadig friske- re gamle, men også flere pleietrengende. Dette vil få stor betydning for kvinner og kvinners arbeid.
- Stadig flere av de høyt utdannede er kvinner, og det innebærer potensiale for nye typer forandringsprosesser i et kjønnssegregert arbeidsliv.
- Gjennom endringer i reproduksjonens former berøres kvinners og menns selvforståelse.

Det kan virke paradoksalt: Under denne endringsprosessen blir kvinners levekår på flere vis likeartede, men samtidig er det tegn til økende polarisering mellom kvinner. Det ser ut til at noen få kvinner kommer til i innflytelsesrike og synlige posisjoner, mens andre stadig sitter fast i livsbetingelser som gjør dem utsatte for fattigdom, håpløshet og angst. I et verdensperspektiv blir dette enda tydeligere. De mange spørsmål som melder seg vitner om at det er nok av oppgaver for kvinneforskningen og for utvikling i kvinnelige forskeres situasjon.

For at vi skal kunne få et så bredt og representativt grunnlag som mulig å bygge på i den forskningspolitiske «meldingen», arbeider vi i samspill med de miljøer som arbeider med kvinneforskning nå — eller som ønsker å styrke rekrutteringen av kvinner til sitt felt. Det er lagt opp til tre «Søkekonferanser», det vil si samlinger av forskningspolitisk aktive personer som skal «søke ut» viktige prioriteringsområder. For oss som forskningsledere er oppgaven todelte, vi skal til dels sette oss inn i norsk og

noe utenlandsk forskningspolitisk litteratur, dels skal vi redigere det produktet som kommer ut av de tre søkekonferansene.

Forskningsmeldingens (St.melding 60, 1985) utblinking av hovedsatsningsområdene har inspirert og aktivisert oss. Den oppgaven vi nå tar mål av oss til å utføre krever samarbeid med langt flere enn de som skal «søke». Vi er derfor interessert i kontakt med studenter og forskere, ja, brukere med, som tror de har noe å bidra med. Våre nettverk er sørgelig begrensede, selv om Sekretariatets er ganske stort.

Selve oppdagelsen av *hvor* stort nettverket er, hvor mange kvinner og menn som etterspør kvinneforskningskompetanse, har vært en kraftig inspirasjon for oss noviser i Sekretariatet.

Meld dere med forskningspolitiske idéer, vi trenger mange innspill for å gjøre best mulig innsats.

*Tamar Bermann og
Björg Aase Sørensen*

Dansk Magisterforening fra innsikt til oppfølging? Manglende likestilling kartlagt

Likestillingsutvalget under Dansk Magisterforening la ned mye arbeid i å få belyst kvinnelige «DM'eres» stilling på arbeidsmarkedet. For å forstå kvinners arbeidsbetingelser måtte en også få innsikt i deres liv i all sin mangfoldighet. «Hvis denne innsikten ikke er til stede, vil likestilling i stor utstrekning komme til å handle om at kvinner skal leve som menn for å bli likestillet.»

Nå foreligger det to undersøkelser som kan støtte opp under slik innsikt. Den kvantitative bygger på en spørreskjemaundersøkelse blant kvinner og menn organisert i

Magisterforeningen. Rapporten er forfattet av Ruth Emerek: «Uddannelse — vejen til lighed?» (Aalborg Universitetscentrets forlag, 1986). Kvinnelige «magisteres» liv og livsvalg ble belyst gjennom en intervjuundersøkelse gjennomført av Anette Steen Pedersen. Hovedresultatet fra begge undersøkelsene kom nylig som særnummer av foreningens medlemsblad med tittelen «Højtuddannet? — Ja Ligestillet? Nej» (dm, Magisterbladet, Særnummer, Oktober 1986).

Dansk Magisterforening (DM) er en av de større fagforeninger under Akademikernes Centralorganisation. Storparten av de akademisk utdannede innen humaniora, naturvitenskap og samfunnsfag sokner til DM. Omlag en tredjedel av de ca. 10.000 medlemmer er kvinner.

I 1983 forbauset Likestillingsutvalget DMs styre og medlemmer ved å dokumentere manglende likestilling på arbeidsmarkedet. En kunne ikke se noen begrunnelse for at kvinner skulle være «mindre egnet» enn menn til å arbeide innen foreningens ansettelsesområder — vesentlig undervisning, offentlig forvaltning og forskning, men også i det private næringsliv.

På denne bakgrunn gikk DM inn for at de nevnte undersøkelsene ble satt i gang i 1983. Likestillingsutvalget besto av Elisabeth Plum, Birthe Dalsgaard, Bonnie Andersen, Ruth Emerek, Johanna Haraldsdottir og, under deler av arbeidet, Helle Otte. De arbeidet som referanse- og kritikergruppe. I en ekstern referansegruppe til undervisningsministeriet fungerte Margit Hurup, Dansk Arbejdsgiverforening, Jane Wickmann, Teknologisk Institut og Torben Rode, Dansk Magisterforening.

Undersøkelsene viser «uligestilling» og forklarer mange av problemene kvinner møter, enten de tilhører kategorien «faste», «løse» eller «arbejdsløse». Myter blir avslørt og det advares mot dannelsen av nye

gjennom feiltolkning av utsagn, særlig når det gjelder den kvalitative delen som er konsentrert om kvinner.

«Når det derfor står: 'For kvinder betyder det meget, at børnene har det godt og trives', så lad være med at læse den sammenligning ind, at det gør det ikke for mænd. Det er en meget forkert — og meget almindelig fejllæsning.» (dm, Magisterbladet, s. 3) Men legger ikke framstillingen også opp til slike feillesninger når vi blir konfrontert med setninger som «Ligestillingsproblemer er i høj grad kvindeproblemer»? (ibid)

En argumentasjon som kan gi anledning til uvant ettertanke er at kvinnelige «magistre» ikke velger bevisst mellom barn/familie og arbeid/karriere slik mytene vil ha det til. Sammenhengene er mer komplisert. De som gjennomsnittlig har flest barn er kvinner i 40-års alderen som avsluttet sin utdanning innen den økonomiske krisen satte inn i midten av 70-tallet. I undersøkelsene tyder ingenting på at kvinnelige akademikere ønsker seg barn i mindre grad enn deres mannlige kolleger gjør. Undersøkelsene argumenterer ikke for at alle kvinner så absolutt må ha barn for å bli regnet som fullverdige mennesker. Men flertallet av kvinner vil helst ha både lønnet arbeid og familie. Barnløshet er mest utpreget blant kvinner med dårlige ansettelsesvilkår. For mange er valgmulighetene ikke til stede, de «tvinges ud i barnløshed, fordi deres beskæftigelsessituation er dårlig» (dm, Magisterbladet, s. 49).

Undersøkelsene skisserer ikke noen likestillingsstrategi for DM. Det var heller ikke meningen. Strategien skulle bygges på grundig innsikt, formidlet til en stor leserkrets. Omsider ble DMs styre overbevist om å utgi undersøkelsesresultater som et særnummer av medlemsbladet. Det var blitt foreslått å la en del av Likestillingsutvalget fortsette for å garantere kontinuitet i arbeidet. I skrivende stund ser det ut til at

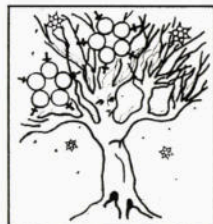
DMs styre har valgt å skifte ut alle medlemmene i utvalget. Det blir spennende å se om publikasjonene allikevel kan bli opp-

takten til en langsiktig likestillingsstrategi som omfatter både kvinners og menns liv.

Tamar Bermann

Om kvinner . . .

Tabeller utarbeidet av Likestillingsutvalget ved Universitetet i Oslo viser utviklingen av antall kvinnelige studenter og ansatte ved universitetet. Som tabellene viser er det en stigning i antallet kvinner — både studenter og ansatte, men stigningen i studenttallet har økt relativt sett mer enn stigningen i antall vitenskapelig ansatte. Det ser med andre ord ut til å være langt frem til et samsvar mellom andelen kvinner som tar en akademisk utdanning og andelen kvinner som fortsetter en akademisk løpebane.



Kvinneandel av registrerte studenter (R) og kandidater (K)

		Totalt	Kvinneandel	%
1882	R	875	1	0,1
	K	98	—	—
1910	R	1 540	*	*
	K	210	3	1,4
1930	R	3 476	*	*
	K	718	30	4,2
1960	R	5 593	*	*
	K	482	116	24,1
1970	R	17 329	5 945	34,3
	K	1 927	485	25,1
1980	R	19 101	9 127	47,8
	K	2 013	686	34,1
1984	R	19 776	10 232	51,7
	K	2 123	867	40,8

* Opplysninger mangler.

Kvinneandel av vitenskapelig ansatte

	Prof./dos*			Aman./lekt./kons.			Univ.stip./vit.ass.		
	T	K	%	T	K	%	T	K	%
1910	78	—	—	28	3	10,7	27	1	3,7
1920	91	2	2,2	32	7	21,9	42	3	7,1
1930	105	3	2,9	35	3	8,6	39	1	2,6
1940	123	3	2,4	42	5	11,9	46	3	6,5
1950	144	5	3,5	69	7	10,1	67	5	7,5
1960	182	4	2,2	172	25	14,5	131	15	11,5
1970	318	13	4,1	548	60	10,9	315	57	18,1
1980	384	22	5,7	661	118	17,9	326	89	27,3
1986	395	25	6,3	680	122	17,9	326	89	27,3

* Prof. II og dos. II er ikke tatt med her.

Kilder: Universitetets årsberetninger, forelesningskataloger og budsjettforslag.

Kilde: «Nytt fra Universitetet i Oslo» nr. 16/86.

Kvindeforskning og kvinneundervisning — København universitet

Det samfundsvidenskabelige fakultet på Københavns Universitet har nedsatt en styringsgruppe, der skal arbeide med at koordinere igangværende aktiviteter og iverks sette nye initiativer vedr. kvindeforskning og kvinneundervisning inden for fakultetets fagområder, dvs.: jura, polit, samfundsfag og forvaltning, sociologi, kultursociologi og antropologi. Til styringsgruppen er knyttet et eksternt lektorat.

Styringsgruppen for kvindeforskning og undervisning ved det samfundsvidenskabelige fakultet, Københavns Universitet, har besluttet at forkorte sit navn til SAM-KVIND/KU.

Kontaktperson for styringsgruppen er:

Kirsten Ketscher
Det retsvidenskabelige Institut
Studiestræde 6
1455 København K
Tlf. 011-52 21 66

Omsorgstillegg til NAVF-studentstipend

Informasjon om omsorgstillegget for NAVF-studentstipendiater:

«Omsorgstillegg gis til både 1/1 og 1/2 stipend, med samme beløp pr. barn pr. mnd., mot framvisning av fødselsattest.

Ektefeller/samboere med barn, der begge mottar studentstipend, 1/1 eller 1/2, gis ett omsorgstillegg pr. barn.»

Nytt fra likestillingsutvalgene

Møre og Romsdal distriktshøgskule, Volda

Forslag til handlingsplan for likestilling ved universitet og høyskular 1987-1991: Planen vart handsama og likestillingsutvalet kom med framlegg til tillegg.

Mandat for likestillingsutvalet: Prøveperioden er ute i november 1987. Før den tid vil likestillingsutvalet komme med eit framlegg til mandat for eit permanent likestillingsutval.

(Fra referat fra møte 24.10.86.)

Oppland distriktshøgskole, Lillehammer

Foruten orientering om mandatet, konstituering og budsjett inneholdt sakslisten for møtet 21. oktober 1986 program for høsten. Likestillingsutvalget skal bl.a. jobbe med kartlegging av behovet for barnehageplasser blant ansatte og studenter.

Telemark distriktshøgskole, Bø

Handlingsplan for likestilling: Med utgangspunkt i Handlingsplanen for likestil-

ling ved Universitetet i Oslo arbeides det videre med denne saken.

Kvinnestudier: Utvalget har tidligere tatt opp muligheten for å tilby et tverrfaglig emne i kvinnestudier, og arbeider videre med dette.

Likestillingsseminaret 1987: «Mannsrollen» er foreslått som tema, og det er planer om en kvinnelitteraturutstilling i tilknytning til seminaret.

(Fra referat fra møte 10.10.1986.)

Universitetet i Oslo

Kvotering til fordel for kvinner ved personlig opprykk i vitenskapelige stillinger: Likestillingsutvalget mener generelt at en kvotering til fordel for kvinner i slike saker er et virkemiddel på linje med kvotering ved nyansettelser i tilsvarende stillinger. Spørsmålet om å få innarbeidet bestemmelser om kvotering i Retningslinjer for personlig omgjøring av stillinger vil bli tatt opp på et seinere møte.

10-års jubileum for likestillingsutvalget: Det er 10 år siden Likestillingsutvalget ble etablert, og dette skal markeres med en jubileumskonferanse 20. november. Prorektor Bjørn Pedersen vil åpne konferansen. Første post på programmet er «Historisk tilbakeblikk — vellykkede tiltak og ideer som forsvant». Innledere er Brita Teige, Grete K. Starheim og Berit Hovig.

Under temaet «Tanker om fremtiden — handlingplan og handlingsprogrammer» skal representanter fra henholdsvis Kirke- og undervisnings-, Kultur- og vitenskaps- og Forbruker- og administrasjonsdepartementet innlede. Deretter åpnes det for meningsyttringer. Konferansen avsluttes med lunsj.

(Fra referat fra møte 10.09.86, brev av 22.10.86.)

Årsmelding 1985

foreligger også. Av denne framgår det at det særlig er to saker som har tatt mye av utvalgets tid i de 9 møtene som er avholdt:

- forslag til likestillingsavtale
- handlingsplan for likestilling ved universiteter og høyskoler

Sakene har klar sammenheng med hverandre, og begge har generell retningsgivende karakter for utvalgets arbeid i årene som kommer. Interesserte kan henvende seg til:

Likestillingsutvalget

Universitetet i Oslo

Postboks 1079 Blindern, 0316 Oslo 3.

Universitetet i Trondheim, NTH

Likestillingsutvalget har fra 1. juli 1986 til 30. juni 1988 følgende sammensetning:

Stud.techn. Berit Moltu

med vararepresentant:

Stud.techn. Tommy Pedersen

Professor Einar Broch (*nestleder*)

med vararepresentant:

Førsteamanuensis Kari Hag

Vit.ass. Eir Grytli

med vararepresentant:

Vit.ass. Thor Mejdell

Adm. sekretær Erna Terese Wiker (*leder*)

med vararepresentant:

Avd. ing. Jan Fredrik Grande

Post adresseres til:

Likestillingsutvalget ved NTH

Sekretariatet

7034 Trondheim - NTH

eller til

Erna Terese Wiker

Marinteknisk avdeling

7034 Trondheim - NTH

(Brev av 16.10.86.)



Stipend

Till forskare i Norden

Nordiska forskarkurser

Styrelsen för nordiska forskarkurser inbjuder härmed forsknings- och forskarutbildningsinstitutioner och forskningsadministrativa organ — universitet och högskolor samt forskningsråd (motsvarande) — i de nordiska länderna att inkomma med förslag jämte ansökan om medel till kurser att anordnas 1988.

Ansökan skall vara inkommen till Nordiska forskarkurser senast den 1. februari 1987.

Nordiska forskarsymposier

Nordiska forskarstipendier

Under 1987 ges två ansökningstillfällen. Ansökan skall vara inkommen till Nordis-

ka forskarkurser senast den 1. februari 1987 respektive 1. oktober 1987.

Information om ovannämnda aktiviteter har i dagarna utsänts till univesritetsinstitutioner, forskningsinstitut, forskningsråd m fl i Norden. Fråga på Din institution efter informationsbrochyren, som också innehåller ansökningsformulär.

Ytterligare information lämnas av sekreteraren för Nordiska forskarkurser

Fil. lic. Barbro Bryngelsson
Institutionen för oorganisk kemi
Chalmers tekniska högskola, S-412 96 Göteborg
Tlf. 031-81 01 00, ankn 1521

samt dessutom i Norge:

Avdelingsdirektør Arne Hannevik
NAVF, Munthesgt. 29, N-0260 Oslo 2,
Tel. (02) 55 58 00

Avdelingsdirektør Leif Westgaard
NAVF, Munthesgt. 29, N-0260 Oslo 2,
Tel. (02) 55 58 00

Stipend til utlandet

Utenriksdepartementets Presse- og kulturavdeling formidler hvert år stipend til ca. 30 land innenfor kulturavtaler eller andre tosidige avtaler. I katalogen med oversikt over tilbudene for 1987-88 finnes også oversikter over Europarådets stipendplan o.l.

Med noen unntak gjelder stipendene for 8-10 måneder uavkortet, og må benyttes innen studieåret til «stasjonære» studier ved universitet eller annen institusjon. Aldersgrense og søknadsfrister varierer.

Ved siden av utvekslingsstipend som kunngjøres i katalogen, finnes det også under kulturavtalene muligheter for spesialister til korttidsopphold i forskjellige land. Søknader må fremmes av den institusjonen som spesialisten er knyttet til i Norge.

Katalogen «Stipend til utlandet 1987-88» er tilgjengelig ved universiteter og høyskoler, og kan også bestilles fra:

Det kgl. utenriksdepartement
Postboks 8114 Dep
0032 Oslo 2
Tlf. (02) 20 41 70, linje 1218.

Vi presenterer her innholdsfortegnelser fra *Women's Studies International Forum* gjennom 1986. Dette er et meget nyttig og aktuelt tidsskrift, og finnes i Sekretariatet.

WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM

WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM
VOLUME 9 NUMBER 1 1986

Contents

WOMEN AND THE LAW

JOCELYNNE A. SCUTT	1 Editorial
PATRICIA SCHULZ	5 Institutional obstacles to equality between the sexes
MARGARET THORNTON	13 The equality principle and the sexual division of labour
JENNIFER CORCORAN	19 Law and the promotion of women
MARGOT GEBHARDT-BENISCHKE	25 Family law, family law politics and family politics
CLAUDIA KAUFMANN	35 Marriage law revision — occasion for hope?
VIVIENNE H. ULLRICH	41 Equal but not equal — a feminist perspective on family law
JOCELYNNE A. SCUTT	49 Going backwards: law 'reform' and women bashing
ROSEMARY BARRINGTON	57 Rape law reform
CATHARINE A. MACKINNON	63 Pornography: not a moral issue
SUSAN S. M. EDWARDS	79 Neither bad nor mad: the female violent offender reassessed
ROSEMARY C. SARRI	89 Gender and race differences in criminal justice processing
LINDA HANCOCK	101 Economic pragmatism and the ideology of sexism: prison policy and women
BIOGRAPHICAL STATEMENTS	109

WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM

WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM
VOLUME 9 NUMBER 2 1986

Contents

WOMEN'S STUDIES ADMINISTRATORS — PERSONAL AND PROFESSIONAL INTERSECTIONS

KATHLEEN GREGORY KLEIN, PAULA HOOPER MAYHEW, ELLEN S. SILBER and JUDITH GOLD STITZEL	111 Editorial
--	---------------

MARILYN J. CARLANDER, SUZANNE GOSSETT, BLANCHE GLASSMAN HERSH, SUSAN HIRSCH, ANN SPELTZ, PEG STROBEL and CAROL WILLIAMS	113 Chicago Chorus: 'genuine sisterhood'
MARY EVANS	129 Learning to love it: on teaching women's studies in Great Britain
PAULA HOOPER MAYHEW	137 Visionary and activist: an interview with Evelyn Torton Beck, Director of Women's Studies, the University of Maryland
LOIS W. BANNER	141 Women's studies and men's studies: an alternative approach
YOLANDA T. MOSES and LILLIAN H. JONES	145 Doing the job — ethnic and women's studies in a polytechnic university
BEVERLY GUY-SHEFTALL	151 Women's studies at Spelman College: reminiscences from the director
SUSAN G. RADNER	157 Operating by consensus: the collective approach to women's studies
SYLVIA MORGAN	163 Intersection: personal and professional — a women's studies administrator in a rural setting
ELLEN SILBER with SR ELLEN MARIE KEANE and SR CATHERINE VINCIE	171 From experience to insight to commitment
PAULA HOOPER MAYHEW	183 Old dog/new tricks: transformations of an academic feminist
ANNE DONCHIN	187 The women who came to dinner: the women's studies administrator in the house of academe
SUSAN MAGAREY	195 I never wanted to be an administrator of anything
JUDITH GOLD STITZEL	203 Meditations of a middle-aged administrator
SUSAN S. ARPAD	207 Burnout
KATHLEEN GREGORY KLEIN	215 Life after?: Memoirs of an ex-women's studies coordinator

WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM

WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM
VOLUME 9 NUMBER 3 1986

Contents

SHEILA K. WEBSTER	219 Editorial — women and folklore: performers, characters, scholars
KATHERINE D. NEUSTADT	227 The nature of woman and the development of American folklore
BENEDICTE GRIMA	235 Suffering as esthetic and ethic among Pashtun women
SHARON A. SHARP	243 Folk medicine practices: women as keepers and carriers of knowledge
SANDY FEINSTEIN	251 Whatever happened to the women in folktale?
MICHAEL L. BERGER	257 Women drivers!: The emergence of folklore and stereotypic opinions concerning feminine automotive behavior
ENOCH TIMPUNZA MVULA	265 Chewa women's songs: a verbal strategy in manipulating social tensions

WOMEN AND FOLKLORE

MARILYN JURICH

KATHLEEN L. FIGGEN

JEAN-PIERRE NGOLÉ

PAMÉLA J. DORN

BIOGRAPHICAL STATEMENTS

- 273 She shall overcome: overtures to the trickster heroine
- 281 Bottles of water on the road: material symbols of an Argentine popular saint's cult
- 287 Social relations and group identity among women fishsellers in the Congo
- 295 Gender and personhood: Turkish Jewish proverbs and the politics of reputation
- 303

WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM

WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM
VOLUME 9 NUMBER 4 1986

Contents

CANDIDA ANN LACEY

CATHY N. DAVIDSON

MARY EVANS

CAROLYN L. KARCHER

CAROL L. BARASH

ANGELA INGRAM

HELENA FORSÅS-SCOTT

DEBORAH SILVERTON ROSENFELT

CANDIDA ANN LACEY

HELENA LEWIS

YOLANDA ASTARITA PATTERSON

AMY LING

BARBARA T. CHRISTIAN

MARJORIE AGOSIN

TOBE LEVIN

SUSAN SELLERS

BIOGRAPHICAL STATEMENTS

305 Editorial

309 Female education, literacy and the politics of sentimental fiction

313 Jane Austen's feminism

323 Rape, murder and revenge in 'Slavery's Pleasant Homes': Lydia Maria Child's antislavery fiction and the limits of genre

333 Virile womanhood: Olive Schreiner's narratives of a master race

341 'Unutterable putrefaction' and 'foul stuff': two 'obscene' novels of the 1920s

355 'Reading and writing our own tongue': the examples of Elin Wägner and Karin Boye

363 Getting into the game: American women writers and the radical tradition

373 Striking fictions: women writers and the making of a proletarian realism

385 Elsa Triolet: the politics of a committed writer

395 Omelettes and broken eggs: politics in the fictional works of Simone de Beauvoir

411 Writers with a cause: Sui Sin Far and Han Suyin

421 We are the ones that we have been waiting for: political content in Alice Walker's novels

427 Whispers and triumphs: Latin American women writers today

435 Introducing Elfriede Jelinek: double agent of feminist aesthetics

443 Writing woman: Hélène Cixous' political 'sexts'

449

POLITICAL FICTION



PERGAMON PRESS

Bidragssytere i dette nummeret — artikler og bokanmeldelser

Birte Følgerø Johannessen, forskningsstipendiat, Administrativt forskningsfond ved Norges Handelshøyskole, Breiviken 2, 5035 Bergen-Sandviken. Tlf. (05) 25 92 05. — Følgerø Johannessen har pågående et forskningsprosjekt om «Kvinner og ledere — i spenningsfeltet mellom tilpasning og nyskaping».

Sigrid Bø Grønstøl, NAVF-stipendiat, Nordisk institutt, Universitetet i Bergen, Sydnæs plass 9, 5000 Bergen. Tlf. (05) 21 24 33. — Har utgitt: *Songen og barnet, kreativitet og moderskap i Solveig von Schoultz' lyrikk*. Universitetsforlaget 1985.

Runa Haukaa, amanuensis, Pedagogisk forskningsinstitutt, Postboks 1092 Blindern, 0317 Oslo 3. Tlf. (02) 45 53 47. — Utgivelser: *Bak slagordene — Den nye kvinnebevegelsen i Norge*, Pax Forlag 1982, var medredaktør av *Kvinneforskning: Bidrag til samfunnssteori. Festskrift til Harriet Holter*, i serien Kvinnerens levekår og livsløp, Universitetsforlaget 1982, og red. av boka *For-slag til forandring — 36 kjerringråd i en argumentativ metalog om opprør*, Pax Forlag 1986. — Haukaa var en av initiativtakerne til tidsskriftet

KjerringRåd i 1975 og har siden vært medredaktør.

Elin Kvande, forsker, Institutt for industriell miljøforskning, 7024 Trondheim-NTH. Tlf. (07) 59 25 54. — Kvande har nettopp avsluttet prosjektet «Mestring av arbeidsledighet», en intervju-undersøkelse blant arbeidsledige i Trondheim, hvor bl.a. kvinners arbeidsledighet behandles (i samarbeid med Hjørdis Kaul). Hun har ellers arbeidet med programmet «Kvinner og teknologi».

Åse Hiorth Lervik, professor i nordisk litteratur, Institutt for språk og litteratur, Universitetet i Tromsø, Postboks 1090, 9001 Tromsø. Tlf. (083) 87 560. (Forskingstermin i 1986.) — Har utgitt bøker om bl.a. Jonas Lie, Henrik Ibsen, Cora Sandel. Siste bok: *Evig din. Om kjærlighet hos kvinnelige forfattere ca. 1870-1907*. Universitetsforlaget 1985.

Bente Rasmussen, forsker, Institutt for industriell miljøforskning, 7034 Trondheim-NTH. Tlf. (07) 59 25 59/65. — Hun har pågående et prosjekt om kvinnelige sivilingeniører. Er stipendiat under Lederopplæringsrådet i 1986 på hovedtema: Ledelse og teknologi. Andre prosjekter: Kvinner og teknologi, kontorautomatisering.

Aina Schiøtz, historiker, daglig leder i NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Munthesgt. 29, 0260 Oslo 2. Tlf. (02) 55 58 00.

PUBLIKASJONER

Bøker

Andersen, Helle:

Kvindeværd. Kvindelighedens teori og socialhistorie. Rubikon, 1986

DuBois, Ellen Carol, Gail Paradise Kelly, Elizabeth Lapovsky Kennedy, Carolyn W. Korsmeyer og Lillian S. Robinson:
Feminist Scholarship. Kindling in the Groves of Academe.
University of Illinois Press, 1985

Naylor, Gloria:

Linden Hills.

Gyldendal Norsk Forlag, 1986.

Tyler, Anne:

Tilfeldig Turist

Gyldendal Norsk Forlag, 1986

Artikler, hovedoppgaver, oversikter, prosjektnotater og rapporter

Abrahamsen, Bente og Annemor Kalleberg:

Arbeidstid og Arbeidsmiljø.

En artikkelsamling om arbeidstid, arbeidstidsordninger og arbeidsmiljø. Institutt for samfunnsforskning, rapport 3/86.

Arbeidsgruppen for likestilling:
Årsrapport 1985.

Brandt, Ellen og Fride Eeg-Henriksen:
Det skjulte universitet. Om høyere utdanning utenfor universiteter og høyskoler og om formalisert personalopplæring på høyere nivå. NAVFs utredningsinstitutt, melding nr. 4/85.

Bjørnstad, Jan Henrik:

Instituttsektorens finansiering: mellom marked og byråkrati. NAVFs utredningsinstitutt, melding 1986: 3.

Council of Europe:

Women in local and regional life. Equal participation by women in policy-making at local and regional level. Athens (Greece), 10.-12. September 1986.

Dahlberg, Anita:

Organisation och styring av jämställdhetsarbetet i Stockholms stad. Med tabellbilaga. Arbetsrapport nr. 3, juli 1986. Stockholms stad, Personal- och organisationsförvaltningen, Jämställdhetssektionen.

Equal Opportunities Commission:
Tenth Annual Report 1985.

Forskningsrådenes samarbeidsutvalg:
Årsmelding for 1985.

Finnmark distriktshøgskole, avdeling for økonomi og administrasjon:
Kvinneperspektivet i forskning og undervisning ved distriktshøgskolene.

Seminar i Alta 21.–22.02.86.
FDH-informasjon 1986: 2.

Gjengset, Gunnar:
Barns lesevaner. En prosjektrapport.
Rapport nr. 9, NAVFs senter for
barneforskning.

Jacobsen, Eivind:
Kvinnesysselsetting og EDB i
varehandelen. Institutt for
samfunnsforskning, Arbeidsnotat 6/85.

Jensen, Anne Marie Malherbes, Suzanne
Jørgensen og Elise Segefjord: Silkeborg
Krisecenter: et eksempel på et krisecenter i
den lille by. Funktion — Integration —
Fremtidig utvikling. Center for
samfundsvidenskabelig kvindeforskning,
Arbejdsnotat nr. 4/86.

Jensen, Vibeke:
Nye kvindefag? En undersøgelse blandt
kvinder i jern- og metal- samt bygge- og
anlægsuddannelse. Institut for
grænseregionforskning, Arbejdsrapport
nr. 33/86.

Joynt, Pat:
The Value of Organizational Surveys.
Bedriftsøkonomisk institutt, arbeidsnotat
15/1986.

Juridisk rådgivning for kvinner:
Årsrapport for 1985.

Likestillingsrådet:
Orientering om sysselsettingssituasjonen
for kvinner. Oktober 86

Michel, Andrée:
Down with stereotypes! Eliminating
sexism from children's literature and
school textbooks. UNESCO, 1986.

Michel, Andrée:

Positive Action for the Benefit of Women.
Preliminary study. Council of Europe,
Strasbourg 1986.

Roll-Hansen, Nils:
Sur nedbør — et storprosjekt i norsk
miljøforskning. NAVFs
utredningsinstitutt, melding nr. 4/86.

Ros, Janneke van der:
Women in Political Systems in Western
Europe and the USA 1980–85. Selected
Bibliography and teaching Guide.
Department of Political Science,
University of Minnesota.

Samuelsen, Tom:
Kurstedet. En sosiologisk studie av
Bjørnebekk, Statens kursted for
alkoholister. Statens institutt for
alkoholforskning, 1986.

Ska även morgondagens samhälle formas
enbart av män? Kartläggning av
könsfördelningen i central och regional
statsförvaltning. Delbetänkande från
utredning om kvinnorepresentation.
Arbetsmarknadsdepartementet, 1986/4.

Sæter, Oddrun:
Forandring — eller bare overlevelse.
Beskrivelse av et kursted for
alkoholmisbrukere. Statens institutt for
alkoholforskning, 1986.

Universitetet i Bergen:
Melding om universitetet 1985–86.

Universitetet i Trondheim — NTH:
Årsberetning 1985–86.

Övergaard, Gunilla:
Detta är inte en institution för kvinno-
forskning . . .
— om kvinnor och kvinnoperspektiv i
högskolans utbildning och forskning.

Sociologiska institutionen och
Kvinnoforskningsseminariet i Umeå.

Tidsskrifter

- Ammenytt, nr. 3/86
 Atlantis, No. 1/85
 Barn, nytt fra forskning om barn i Norge,
 nr. 3/86
 CEKVINA, Center for kvindeforskning
 Nyhedsbrev nr. 7-8/86
 Crew Reports, No. 8-9/86
 Crew Reports. Vol. 6, No. 10/86
 Forskningspolitikk, nr. 3/86
 Forum för kvinnliga forskare och
 kvindeforskning, Utskick nr. 3/86
 Forum för kvinnliga forskare och
 kvindeforskning, Utskick nr. 4/86
 Forum for utviklingsstudier, nr. 2-6/86
 Fysioterapeuten, nr. 5/86
 Fysioterapeuten, nr. 7-8/86
 Fysioterapeuten, nr. 9/86
 Fysioterapeuten, nr. 10/86
 Hertha, nr. 4/86
 Humanistiske data, nr. 2/86
 INSTRAW News, No. 6/86
 Kvinnejournalen, nr. 4/86
 Kvinnor & Forskning, nr. 3/86
 Kvinnovett, nr. 2/86
 Likestilling, nr. 3/86
 LIV, helse- og sosialmagasin, nr. 6/86
 Materialisten, nr. 3/86
 Miljømagasinet, nr. 3/86
 MS Magazine, No. 2/86
 Nettverk, nr. 5/86
 NYCK, nr. 44/86
 NYCK, nr. 45/86
 Plan & Arbeid, nr. 4/86
 PM, nr. 5/86
 Quehaceres, No. 8/86
 SIGNS, Vol. 11, No. 3 «86
 Sofia, nr. 3/86
 The Women's Review of Books, No. 1/86
 Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 4/86
 Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 5/86
 Tvärtanten, 3/86
 Win News, Vol. 12, No. 3/86
 Women of Europe, No. 45/86
 Women of Europe, No. 46/86
 Women of Europe, Supplement No. 24/86:
 «The Nairobi World Conference»
 Women's Studies International Forum,
 No. 3/86

Publikasjoner fra NAVFs sekretariat for kvinneforskning

Arbeidsnotater

Arbeidsnotat nr. 7/78:

Kvinnerens plass i levekårsundersøkelsen.
Av Ingeborg Astrid Kleppe.

Arbeidsnotat 1/79:

Kvinnerens levekår – en seminarrapport.

Arbeidsnotat nr. 4/79:

Kvinnefellesskap og kvinneinteresser.
Ved Siri Gerrard, Aud Grandaunet, Marit
Hoel og Merete Lie. Arbeidsnotat nr. 2/79
fra veiledningsprosjekt.

Arbeidsnotat nr. 5/79:

Lønnet og ulønnet omsorg. En seminar-
rapport.

Arbeidsnotat nr. 2/80:

Teori og metode i kvinneforskningen.
Rapport fra en konferanse.

Arbeidsnotat nr. 1/81:

Forholdet mellom kvinneforskningen og
kvinnebevegelsen. Rapport fra et seminar.

Arbeidsnotat nr. 2/81:

Kvinner, overgang og aldring. Rapport fra
et seminar.

Arbeidsnotat nr. 2/82:

Oversikt over samfunnsvitenskapelig
forskning om kvinner. Litteratur og
prosjekter. Ved Marianne Noodt.

Arbeidsnotat nr. 1/83:

Humanistisk konferanse om kvinne-

forskning. Konferanserapport.

Arbeidsnotat nr. 2/83:

Kvinneforskning for samfunnsplan-
legging. Rapport fra et seminar.

Arbeidsnotat nr. 3/83:

Kvinner og arbeid 1750–1914 i England og
Frankrike. En oversikt over kvinne-
historisk forskning.

Arbeidsnotat nr. 1/84:

Nordisk Kvinnehistoriemøte, Oslo
20.–23. februar 1983. Konferanserapport.

Arbeidsnotat nr. 2/84:

Velferdsstaten, likestilling og fordelings-
mekanismer. Arbeidskonferanse i
samfunnsvitenskapelig kvinneforskning.
Delrapport 1.

Arbeidsnotat nr. 4/84:

Oversikt over humanistisk forskning om
kvinner. Litteratur og prosjekter.

Arbeidsnotat nr. 5/84:

Kvinner og helse. Bibliografisk oversikt.
Litteratur og prosjekter.

Arbeidsnotat nr. 1/85:

Kvinner og arbeid. Rapport fra en
tverrfaglig konferanse 18.–20. november
1984.

Arbeidsnotat nr. 2/85:

Kvinner i medisinsk forskning. Rapport fra
en konferanse 5.–6. november 1984.

Arbeidsnotat nr. 3/85:

Oversikt over samfunnsvitenskapelig forskning om kvinner. Litteratur og prosjekter. *Revidert utgave.*

Arbeidsnotat nr. 4/85:

Kvinner i velferdsstaten.

Arbeidsnotat nr. 5/85:

NAVFs støtte til kvinnelige forskere og kvinneforskningen. Oppgaver og organisering etter 1986.

Arbeidsnotat nr. 6/85:

Kvinner i naturvitenskapelig forskning. Konferanserapport.

Arbeidsnotat nr. 1/86:

Kvinnen i historien, litteraturen og kunsten — virkelighet og myte. Mønstring av humanistisk kvinneforskning og kvinnelitteratur.

Arbeidsnotat nr. 2/86:

Kvinneperspektiv på samfunnsplanlegging. Seminarrapport.

Arbeidsnotat nr. 3/86:

Framtidas Norge — på kvinners vilkår? Seminarrapport.

Arbeidsnotat nr. 4/86:

Ufrivillig barnløshet: Nye løsninger — nye problemer. Konferanserapport.

Arbeidsnotat nr. 5/86:

Den samfunnsvitenskapelige kvinneforskningen fram mot år 2000: Utfordringer og visjoner. Seminarrapport.

Arbeidsnotat nr. 1/87:

Kvinner i naturvitenskapelig og teknologisk forskning. Presentasjoner.

Annet

Litteratur og arkiver i kvinneforskning. Av Mie Berg. *Gratis.*

Om forskningsformidling gjennom massemedier. Av Mie Berg. 58 s, kr 25,-.

Informasjonshefter

Generell del

Medisinske fag

Realfag

Humanistiske fag

Samfunnsfag

(Oppgi fagområde ved bestilling.)

NB!

Brosjyre om Sekretariatet for kvinneforskning på engelsk.

Brosjyren sier litt om kvinneforskning i Norge, om Sekretariatet for kvinneforskning og om NAVFs arbeid for likestilling.

Interesserte som skal på forskningsreise i utlandet, må gjerne ta brosjyren med.

Informasjon for medisin

fra Sekretariatet for kvinneforskning, utarbeidet i samarbeid med Rådet for medisinsk forskning (RMF), NAVF.

Inneholder:

- oversikt over RMF's stipendordninger
- publikasjoner fra Kvinneforskningssekretariatet
- litt om nettverk av kvinner i medisinsk forskning.

Kvinner & forskning — medisin.

Opptrykk av artikler hentet fra

«Nytt om kvinneforskning».

kr 10,-

Samtlige publikasjoner kan fås ved henvendelse til Sekretariatet for kvinneforskning.

GRATIS
1 måned

INNSYN OG OVERSYN

Treng du ei avis som gir deg meir enn overskrifter?
Prøv Dag og Tid — kritisk og uavhengig vekeavis
med vekt på:

- Dokumentar- og bakgrunnsstoff
- Humor og gravalvor
- Bøker, musikk og teater
- Politikk og debatt

Ting avisa for eit år eller eit halvår og du får avisa gratis i ein måned i tillegg.
Abonnementet gjeld til det blir oppsagt.

Til Dag og Tid,
Karl Johansgt. 13,
0154 Oslo 1
Eller ring tlf.:
02-11 14 55

Ja, eg/vi tingar Dag og Tid

☐ 1/1 år for kr 335,- + 1 måned gratis

☐ 1/2 år for kr 175,- + 1 måned gratis

Namn:

Adr.:

Arbeidsplass ved Senteret for kvinneforskning ved Universitetet i Oslo – 1987/88

Senter for kvinneforskning ved Universitetet i Oslo disponerer lokaler i Ullevålsveien 105, og tilbyr arbeidsplasser til forskere som arbeider med kvinneforskning. Tildeling skjer fra 01.07.1987 for 1/2 – 1 år av gangen.

Det kan søkes om:

- a) Dobbeltkontor med fortrinn for forskere/forsker-rekrutter som arbeider innen samme prosjekt.
- b) Kontor for kvinneforsker ved Universitetet.
- c) Kontor for kvinneforsker ved institusjon utenom Universitetet i Oslo.

Søknad med opplysninger om prosjekt, tidsrom for søknaden, faglig bakgrunn osv. sendes til Styringsgruppen for Senter for kvinneforskning, v/ Karin Gundersen, Romansk institutt, Avd. A, Postboks 1007 Blindern, 0316 Oslo 3, innen 15. februar 1987.

Det er en forutsetning at de som tildeles plass skal ta del i virksomheten ved senteret etter nærmere retningslinjer.

For ytterligere opplysninger, henvendelse Grete K. Starheim, tlf. (02) 45 63 64.

Hva slags materiale har vi i Sekretariatet?

Vi vil med dette gjøre våre lesere kjent med at i Sekretariatet finnes det en del informasjonsmateriell og publikasjoner som lånes ut.

Vi kan nevne at vi har et lite bibliotek som inneholder kvinnerelevante bøker, rapporter m.m. Disse blir annonsert fortløpende i *Nytt om kvinneforskning*. I biblioteket finnes det også en rekke tidsskrifter. I tillegg har vi Sekretariatets egne publikasjoner.

Hvis det er noen som sitter inne med bøker, publikasjoner og/eller andre utgivelser som burde gjøres kjent, tar vi med glede imot bidrag. Det kan enten være i form av en bok-anmeldelse eller ved korte omtaler. Vi ser gjerne at du tar kontakt med oss.

Red.

UB'S BIBLIOTEKSTJ. HF
AMERIKANSK INST.
POSTBOKS 1009 BLINDERN

640

0315 OSLO 3

NAVF's sekretariat
for kvinneforskning
Munthes gt. 29
0260 Oslo 2

Nytt om kvinneforskning

Husk å fornye ditt abonnement for 1987 i tide!

OBS!

Abonnementsprisen vil for neste år øke til

– kr 100,– for hele årgangen

– kr 20,– for enkeltnumre

Vi får ny adresse og nytt telefonnummer fra og med 19. januar 1987:

Sandakerveien 99

0483 Oslo 4

Tlf. (02) 15 70 12

Vi skifter også navn fra og med neste år til:

NAVF's sekretariat for kvinneforskning og kvinner i forskning.

Nytt om kvinneforskning nr. 5/86