

Op mod 50 kvinder og tre mænd var den 8. marts mødt op i VerdensKulturCentret til debat om det 'dobbelte glasloft' for kvindelige ledere med etnisk baggrund - kvindekamp eller etnisk kamp? I anledningen af Kvindernes Internationale Kampdag var tre kvinder i lederstillinger med anden etnisk baggrund end dansk inviteret til at lægge op til debat om de etniske kvindernes vilkår i ledelserne og på arbejdsmarkedet.



Arrangementet var arrangeret i et samarbejde mellem VerdensKulturCentrets Kvindeforum, Q Freedom og Verdens Kvinder i Danmark.

I panelet sidder **Saida Benakrich**, områdesouschef i Center for Ledelse KK, Københavns Kommune, **Rubina Afzal**, vicebiblioteksleder på Halsnæs Bibliotekerne, tidligere leder af Vollsmose Bibliotek og leder af Vesterbro og Sydhavnens Biblioteker, samt **Ayfer Baykal**, medlem af Københavns Borgerrepræsentation for SF, folketingskandidat i Herlev og Rødovre og konsulent i Frederiksberg Kommune med mangfoldighed og frivillige foreninger.

Debatten indledes kl. 19.00 af **Yildiz Akdogan**, en af de første kvindelige medlemmer af Folketinget med nydansk baggrund, som pointerer, hvorfor 8. marts stadig er vigtig at fejre og markere. Hun peger på, at selvom forholdene for kvinder i Vesten umiddelbart er langt bedre end forholdene for kvinder i ulandene, er der mange områder, hvor forholdene for kvinder halter efter mændenes. Yildiz' pointe er, at kvindekampen er en kamp for ligestilling, og retter dette fokus på kønskampen. Hun forklarer, hvorfor hun mener, at regeringens politik, bl.a. 450-timers-reglen¹, kun skaber en øget ulighed mellem kønnene.

Herefter starter ordstyrer Elmas Berke, talskvinde for Q Freedom, debatten ved at **give ordet til Saida Benakrich**.

Saida er den første skoleleder i Københavns Kommune med en anden etnisk baggrund end dansk. Hun stammer oprindeligt fra Marokko, og fortæller, at hun kom til Danmark i starten af 1970'erne. Hun har nu arbejdet 11 år i Københavns Kommune, efter en periode på tre år i Brøndby Kommune, og hun har tidligere arbejdet som lærer.

Saida fortæller, at hun har mødt de forhindringer, en kvinde med indvandrerbaggrund møder, når hun vil gøre karriere. For en kvinde i hendes position, var det nærmest helt utænkeligt at søge en lederstilling da hun gjorde det første gang – men hun gjorde det alligevel – og fulgte sin drøm for livet. Det lykkedes hende at få lederstillingen, netop fordi hun "bed sig fast i den eneste chance der bød sig for hende", siger hun.

På vej ind i lederstillingen mødte hun skepticisme, også fra sin egen families side, som ikke kunne forstå, hvordan hun skulle kombinere en karriere med livet som mor og hustru. Men Saida følte at hun gjorde det rigtige. "Jeg er glad for at have truffet den beslutning, og at jeg har fuldt min drøm, for valget er rigtigt," siger hun.

¹ 450-timers-reglen betyder, at ægtepar, hvor den ene eller begge modtager kontanthjælp, hver især skal arbejde 450 timer inden for de seneste 24 måneder for at bevare retten til kontanthjælp. Kilde: beskæftigelsesministeriet, URL: <http://www.bm.dk/Beskaeftigelsesomraadet/Ydelser/Kontanthjaelp/450timersreglen.aspx> den 8.3.11.

"Jeg tvivlede ikke på min viden og mine evner," siger Saida videre, "men jeg brugte meget tid på at reflektere over, at jeg ikke havde mange erfaringer indenfor ledelse." For Saida er noget af det vigtigste en god leder skal kunne, at vinde medarbejdernes tillid. Hun pointerer en vigtig lærersætning indenfor det at bedrive ledelse, en lærersætning som hun selv arbejder ud fra: "Man kan godt blive udnævnt til chef, men man kan kun blive leder, hvis medarbejderne udpeger én til det." Som leder bør man tage udgangspunkt i sig selv forklarer Saida, og man skal have tillid til medarbejderne. Hun mener, at "frihed under ansvar giver liv i en organisation og bringer det bedste frem i folk."

Saida fortsætter med at fortælle, at hun mener, at man som kvinde i Danmark kan nå de mål man sætter sig. Det der bremser kvinder, oplever hun, er, at mange kvinder ikke er tilfredse med sig selv og det de kan. Saida har selv siden skoletiden følt, at hun skulle klare sig lidt bedre end de andre, for at være lige så god, og for at have de samme muligheder. Og det er blevet hendes drivkraft.

Saida har gjort meget brug af sit ledernetværk i sin karrierevej.

Noget der også er vigtigt for Saida og hendes karriere er, at hun har haft 100 procent opbakning fra sin mand, og ikke har skullet bruge energi på at forsvare sit arbejde og sit virke. Hun har indtryk af, at der er mere lige forhold mellem kønnene i hjemmene i den næste generation. Kvinderne er mere ambitiøse, selvsikre og bevidste, og de får gode uddannelser, ligesom mændene. Dette gælder også blandt de etniske kvinder. Men der er stadig de 'stille piger', siger hun. "Vi er godt på vej, men det er endnu ikke godt nok".

Når spørgsmålet drejer sig om kvindekvoter i bestyrelser, er Saidas svar klart 'nej', hun siger nej til lovgivning på området. Hun mener, det er kompetencerne der bør være afgørende. Hun mener, at "forskellighederne mellem mennesker skaber balance og synergi i det fælles arbejde" og "ser mangfoldigheden som en styrke". De etniske kvinder skal blot være opmærksomme på dette og tro på det. Men kønskvoter er ikke vejen frem.

Rubina Afzal viderefører debatten. Hun har en pakistansk baggrund, men den historie er hun for længst holdt op med at fortælle, da hun slet ikke mener, den er relevant. Hun er taknemmelig for den kamp, kvinder i tidligere generationer har ført, og siger, at hun nok har taget meget for givet.

Da hun blev spurgt, om hun ville deltage i debatten, forstod hun først slet ikke problemstillingen. Hun mente jo nok, at "det måtte vrimle med unge, ambitiøse kvinder i dette moderne, vestlige samfund, for hvad skulle holde dem tilbage?" Derfor undrede hun sig over, at det var besværligt at finde kvinder til aftenens arrangement. "Der er jo ingen diskrimination her," siger hun, "i hvert fald ikke officielt".

"Det dobbelte glasloft", forklarer hun, "er det, der holder kvinderne tilbage. Det virker unfair, at man hele tiden skal tilbage til den etniske fortælling". Fortællingen om både etnicitet og køn, er altså med til at bremse kvinderne. "Kulturkampen kæmpes både i hjemmene og på det danske arbejdsmarked", siger hun. I hendes egen familie er der ikke blevet gjort forskel på kønnene - uanset uddannelse. Hun mener ikke, at hendes familie har lagt bånd på hende, men omvendt har de heller ikke jublet, når hun har opnået noget. Hun har derfor ikke haft kampe at kæmpe på hjemmefronten.

Men Rubina er opmærksom på kulturkampen, den underliggende forskel, der alligevel er der. Imellem hende selv som subjekt og den omgivende offentlighed som objekt, forklarer hun. Hun ønsker selv at gøre

det godt, men har også oplevet, at det objektive mærkat samfundet sætter på hende, ikke var til at forliges med. "Så selvom jeg selv mener at jeg er dygtig, er det op til omgivelserne at give mig plads til, at bevise mit værd".

Selvom Rubina gerne vil, kan hun ikke undgå det etniske aspekt. Hun arbejder som leder for bl.a. danskere, og hun kommer hele tiden omkring emnet etnicitet. "Det vrimler med tiltag der skal hjælpe etniske kvinder," siger hun, "mentorordninger osv. Og det siger i virkeligheden noget om samfundets syn på etniske kvinder".

En af de ting Rubina undrer sig over i det danske samfund, er det hun bedst kan forklare som 'janteloven'. Hun forklarer det som et dansk, socialt kodeks, som hun ikke helt forstår. Det bunder i et ambivalent forhold til ledere og autoriteter. Man ser nemlig gerne, at folk klarer sig godt, og er stærke ledere - men man må ikke klare sig *for* godt.

Rubina går heller ikke ind for kønskvoter.

Fra borgerrepræsentationen i Københavns Kommune for SF stiller **Ayfer Baykal** op i debatten. Hun er uddannet socialrådgiver, men arbejder nu som politiker, og er meget engageret i foreningslivet. Hun føler, at hun i sin dagligdag er "helt med på beatet" - og forklarer, at i Københavns forvaltninger og ledelser er kvinderne ret godt repræsenteret, så hovedstaden følger nogenlunde med i nogle aspekter af ligestillingsdebatten. I SF har de ingen kønskvoter, men kvinderne er godt repræsenteret i partiets ledelse, forklarer Ayfer. "Men det ser ikke så godt ud, hvis man tager den etniske kasket på," siger hun.

Når Ayfer bliver spurgt, om hvordan hun knækkede koden til at blive leder indenfor det politiske område, siger hun: "Jeg blev drevet af, at jeg - om end noget naivt - gerne ville redde verden". I folkeskolen var hun med i elevrådet, og her fandt hun ud af, at hun igennem forhandling kunne opnå den dagsorden, hun selv var med til at sætte. Det var også her, hun blev vild med foreningslivet, og begyndte at lægge en masse engagement i det.

Ayfers forældre stillede blot et enkelt krav til hende, fortæller hun, nemlig at skulle få en uddannelse, som det vestlige samfund gav hende mulighed for.

Noget af det, Ayfer holder meget fast i, er, at hun selv, og både mænd og kvinder, har muligheden for at vælge, og retten til at tage styringen over deres eget liv. Ayfer vælger også selv - f.eks. har hun truffet valget om ikke at få børn.

Ayfer er i dag formand for Københavns Integrations-råd. Hun opfatter ikke sig selv som en etniske minoritet, men bliver gjort opmærksom på sin etniske rolle af omverdenen. Hun ser sig selv som en god og dygtig leder, med tillid til de folkevalgte hun arbejder sammen med, og som hun er udnævnt til leder for.

Men Ayfer har oplevet, hvordan forskellen i opfattelsen af kønnene kan komme til udtryk. Da hun ved valget til borgerrepræsentationen fik flere personlige stemmer end borgmesteren, blev hun anklaget for, at grunden til hendes valgsejr var, at hun var kvinde, havde en anden etnisk oprindelse og en køn valgplakat. Ikke at hun havde ført en god valgkamp. "Jeg synes sgu ikke det var i orden", siger hun, "jeg løb jo lige så stærkt som de andre".

Ayfer sidder i bestyrelsen i Movia², en bestyrelse som nærmest kun består af mænd over 45 år, fortæller hun. Da hun dukker op til sit første bestyrelsesmøde, siger mændene som reaktion da de ser hende: "Vi har fået kaffe". "De vidste ikke hvem jeg var!" fortsætter Ayfer, "Ok, klart nok, jeg var det nye ansigt. Og mit navn fortæller dem ikke om jeg er mand eller kvinde. Men at de går ud fra, at jeg er der for at servere kaffe..." Men i mange større koncernbestyrelser er der ikke særligt mange kvinder repræsenteret.

Når debatten går på kønskvoter, ved Ayfer ikke, om kvoter er løsningen. Hun er som sådan ikke modstander af kvoterne, for som hun siger, "så virker de jo i Norge". Det viser sig da også, at hun bliver mere positiv overfor kvoteringen, efterhånden som debatten skrider frem.

Hun mener, at der i stedet skal fokus på generelle, samfundsmæssige ændringer. "Jeg tror heller ikke på kvoter, men altså, er det det der skal til? Det er godt nok svært at få foden indenfor. Der er også en underrepræsentation af de etniske minoriteter - både blandt mænd og kvinder. Bestyrelser repræsenterer desværre ikke befolknings sammensætningen. Vi har lang vej igen, men jeg ved ikke, om det er kvoter der skal til. Der skal samfundsmæssige, strukturelle ændringer til, for der er stadig en masse at opnå for kvinder og kvindekampen. Problemet er, at kvinderne ikke tror på, at de er lige så meget værd som mændene, når samfundet hele tiden fortæller dem noget andet.

Efter oplæg fra de tre kvinder i panelet, inddrages tilhørerne i debatten. Debatten kommer omkring flere emner, en del personlige historier og erfaringer bidrager. Diskussionen drejer hurtigt i retningen af kønskvotering, som synes at optage de fremmødte meget.

Nogle mener, at man skal kæmpe uden kvoterne, og at denne kamp for at undgå kvoter og positiv særbehandling, også er en befrielseskamp. Andre mener derimod at der er masser af gode erfaringer med kvoter, og at de er den eneste måde, man kan nå målet om en mere ligelig fordeling blandt kønnene i lederstillingerne.

Man kommer omkring den skæve fordeling af barsel der eksisterer, og selvom der i høj grad bør lægges op til, at mænd kan tage mere barsel, skal kvinderne også huske selv at sige fra, og give barslen fra sig, pointerer en kvinde.

"Det er en skamlet på det danske samfund, at man kræver så store ofre fra en kvinde, fordi hun vil gøre karriere", mener en af deltagerne i debatten. "Se bare på Lene Espersen³ og den ballade der blev, fordi hun havde prioriteret familien på en ferie. Der er mange kvinder der må opgive af samme grund". Hun fortsætter: "Hvorfor skal kvinder altid have spørgsmålet om, hvordan de kan få familielivet til at hænge sammen med en karriere? Sundt arbejdsmiljø og sunde relationer, det er, hvad der får det til at lykkes".

Ayfer supplerer debatten, og fortæller anekdoter fra sit arbejde. Hun oplever, at der opstår en vis forargelse, når mænd melder deres børn syge og må blive hjemme fra arbejdet. Hun har sågar hørt dumsmarte bemærkninger, som "har han ikke også en kone?"

En mandlig tilhører ønsker at vide, om der ikke er forskel på den kamp, kvinderne i panelet har måttet kæmpe, og den kamp, de almindelige lønmodtagere må kæmpe? Han pointerer, at der er en forskel til de kvinder som står ude på fabrikkerne f.eks., og som muligvis har et mindre privilegeret job. Andre tilhørere

² Trafikselskab i København.

³ Tidligere udenrigsminister.

ønsker at vide mere om, hvad man kan gøre for at nå de traumatiserede kvinder, og dem der sidder på asylcentre. Der skelnes fra tilhørernes side mellem ressourcestærke og -svage kvinder, og især til Ayfer spørges der efter politiske tiltag.

Saida forklarer, at hun nemmest kan tale ud fra sin egen situation, og hendes vej til lederjobbet.

Rubina stiller spørgsmålstejn ved, om man overhovedet kan tale om ressourcetsvage kvinder. Hun mener at alle har ressourcer, også de traumatiserede kvinder der sidder på asylcentre, man skal blot kunne se deres ressourcer.

Ayfer forsøger at besvare med helt konkrete tiltag man kunne gøre, for at nå ud til de mindre ressourcestærke kvinder. Hun mener, at starthjælpen bør afskaffes, og at der i langt højere grad skal arbejdes for ligeløn. Hun mener, at barslen ikke bør øremærkes til kvinderne.

Det pointeres, at der ikke er ligestilling i alle hjem, men heller ikke i samfundet. Hvis eksempelvis kvinden tjener mindst, giver det bedst økonomisk mening, hvis der er hende der går på deltid, hvis det er aktuelt. Det giver dårlige muligheder for karriere.

Rubina pointerer, at for hende "er etnicitet biologi, og lad det nu bare ligge. Det er succeser der skal bryde tabuer for etniske minoriteter. Vi må løfte der, hvor vi kan løfte", siger hun.

Søstersolidaritet er også et begreb man kommer omkring i debatten – "kvinder skal løfte kvinder", siger Ayfer. "Når man får succes, skal man huske at hjælpe dem, der stadig er svage".