

## Ligestilling i Forskning

Af Anja C. Andersen, Nordisk Institut for Teoretisk Fysik  
Formand for Netværket for Kvinder i Fysik [www.nordita.dk/~anja](http://www.nordita.dk/~anja)

**Et udvalg nedkom i 1998 med 20 konkrete forslag til at forbedre ligestilling i forskningen, men få af de gode idéer er blevet realiseret. Det er en stor fejl ifølge forsker Anja C. Andersen, der her gentager og debatterer rapportens anbefalinger**

Det har givet en del ballade at kvinder nu for alvor slår igennem i uddannelsessystemet. To tredjedele af gymnasieeleverne er kvinder. På de store universiteter er seks ud af ti studerende kvinder og andelen er stigende. Det er vi nogle som glæder sig over, mens mange andre hilser udviklingen med beklagelse og kritik, fordi de mener at forskningskvaliteten vil blive forringet.

Det er faktisk underligt, at den ligelige kønsfordeling blandt de nyoptagende universitetsstuderende skaber så meget postyr for intet tyder på, at universitetskulturen bliver mere kvindevenlig af de stadig flere kvinder – kvindeandelen blandt de ansatte forskere har ikke ændret sig nævneværdigt fra 1979 og frem til i dag. Faktisk vil der med den nuværende udvikling gå 258 år før der bliver lige så mange kvinder som mænd blandt de faste videnskabelige medarbejdere på Københavns Universitet.

At forvente at kønsfordelingen blandt de studerende burde afspejles blandt andelen af lektorer og professorer på universiteterne er vel ikke urimeligt? På mit eget fag fysik burde vi f.eks. have 20 % kvindelige ansatte, idet det svarer til andelen af kvindelige fysikstuderende. De barske kendsgerninger er dog, at der er 98 % mænd, og med den nuværende tendens bliver det ikke anderledes.

En situation hvor man kun rekrutterer forskere fra en lille del af den pulje af studerende, der er til rådighed, er i længden uholdbar - for hvordan kan man så være sikker på, at man har fået de bedste hoveder til jobbet?

### Udvalget for ligestilling i forskning

For at råde bod på dette tab af ressourcer nedsatte forskningsministeren for fem år siden et udvalg med det formål at udarbejde forslag til initiativer, der kan fremme ligestillingen i forskningen. Udgangspunktet for rapporten er, at der findes strukturelle og institutionelle barrierer, der er medvirkende til at fastholde den skæve kønsfordeling i forskning, og at disse barrierer næppe forsvinder af sig selv på kort sigt.

Udvalget kom med ikke mindre end 20 forslag til konkrete ting, man kunne gribe til for at sætte skub i udviklingen.

Desværre opnåede kun ét af forslagene en større interesse - forslaget om at oprette 40 professorater til det underrepræsenterede køn. Det underrepræsenterede køn vil i denne sammenhæng altid være kvinder, da der ikke findes nogle forskningsområder, hvor der er et flertal af kvindelige professorer. Professoraterne var ikke tænkt som

faste stillinger, men forskningsprofessorater af 5 år varighed. Det var derfor med stor undren, at jeg fulgte den i kølvandet ophidsede debat, som mest gik på, at det ville forringe forskningskvaliteten, og at det var diskriminerende overfor de kvinder, der havde tilkæmpet sig en høj forskningsstilling uden nogen form for særbehandling.

Kvindeandelen blandt professorerne ville med de ekstra 40 professorater blot komme op på ca. 7 %, men det ville have *fordoblet* antallet af kvindelige professorer. Professoraterne skulle slås op inden for områder, hvor der var kvalificerede kvinder. At disse kvinder fandtes, var der imidlertid ikke stor tiltro til hos mange af dem, der blandede sig i debatten.

### **Brug rapportens forslag**

Det er ærgerligt, at rapporten aldrig blev alment kendt og ikke engang benyttes som inspiration inden for forskningsverdenen. Der er mange gode og helt konkrete forslag til, hvad der kan gøres for at øge andelen af kvinder i forskning.

En af grundtankerne bag rapporten var, at det var nødvendigt med initiativer både oppefra ved at få flere kvindelige fastansatte på universiteterne. Og nedefra ved at forbedre mulighederne for, at de kvindelige studerende kan blive i forskningssystemet.

Et af forslagene gik på, at der skulle foretages en årlig ligestillingsstatus, som fokuserer på områder, hvor der er tilbagegang eller ingen udvikling, samt på fagområder eller institutioner, hvor der har været en positiv udvikling. En vigtig del er at føre kønsopdelt statistik for de videnskabelige stillinger. Det er jo nemt nok at påstå, at problemet er, at kvinder ikke søger de opslåede stillinger, hvis ingen ved hvor mange der søger, og hvilket køn de har. Desværre indsamlingen af denne form for statistik ikke særlig højt prioriteret, hvilket giver grobund for en del usaglige udsagn.

### **Kvalifikationskriterier**

I forbindelse med ansættelser blev det forslået at sikre, at stillinger bliver slået bredt op. Der har været eksempler på stillingsopslag, hvor der stod noget i stil med, at ”der kræves kendskab til instrument XX, undervisnings erfaring i kursus YY og publikationer i feltet Z”. Sådanne opslag giver kun en eneste mulig ansøger til stillingen. Statistikken viser, at det i langt overvejende grad er mænd, der har haft gavn af denne form for headhunting. Brede stillingsopslag vil i mange tilfælde kunne resultere i et kvalitetsløft af forskningsstillingerne ved universiteterne, da rekrutteringsgrundlaget til disse stillinger bliver større.

Rapporten foreslog også, at man skulle lægge mere vægt på, at den ansatte forsker kunne undervise og ikke blot forske, når nu stillingerne ofte indebærer, at der skal undervises halvdelen af tiden. Dette vil ikke kun være til gavn for de kvindelige studerende, men så sandelig også for de mandlige. Det kan kun undre, at en sådan afvejning ikke har været standard - i det mindste siden professorvældet blev afskaffet sidst i tresserne.

Store dele af forskningsverdenen er præget af en kultur, der dikterer, at børn er uforenelige med en forskerkarriere. Denne holdning er selvforstærkende, idet børn og familie ofte bliver betragtet som en hæmmende faktor i en forskningskarriere. Det kan

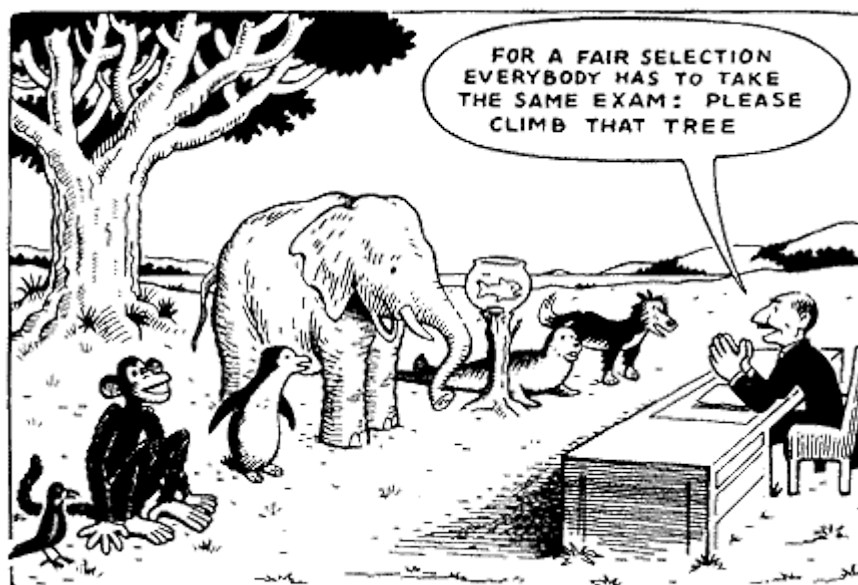
være svært at forene forskning på højt plan med de krav, der stilles til en børnefamilie, men mange af disse forhindringer kan ryddes af vejen. Samtidig med at forskning som ethvert andet karrierejob kan være meget tidskrævende, udmærker det sig også ved stor fleksibilitet. Der er ingen tvivl om, at myten om familie som uforenelig med en forskningskarriere gør forskningsverdenen lidet attraktiv for mange unge forskere, og at det kan være medvirkende til den skæve kønsfordeling i forskning.

Det synes dog ikke at være hele forklaringen på de manglende kvinder i faste stillinger, fordi single-kvinder heller ikke bliver ansat i det omfang, der kunne forventes. Ikke desto mindre er der helt klart behov for nogle strukturelle og økonomiske tiltag - til fordel for begge køn - for at lempe de problemer, der kan være forbundet med at kombinere forskningskarriere og familie. Jeg vil også mene, at det i længden bliver til fordel for forskningen, idet et godt forskningsmiljø kendetegnes ved mangfoldighed.

### **Forskningskarriere M/K**

Karriereforløbet i dansk forskning er sådan, at fastansættelse opnås relativt sent. Først vil man ofte være tilknyttet forskellige institutioner på en kontrakt af typisk en eller to års varighed, og det foregår i den del af livsfasen, hvor der normalt stiftes familie. Man kan derfor nemt stå uden løn og ansættelse under barselsorlov.

I karriereforløbet forventes det også, at man har tilbragt nogle år i udlandet. I denne del af karrieren er der stor konkurrence med en konstant udskillelse, der gør, at den enkelte nemt løber lidt surt i det. Hvis en kvinde vælger at forlade en forskningskarriere på dette tidspunkt bliver hun ofte mødt med stor forståelse fra samfundets side, specielt hvis hun begrundet det med behov for at have mere tid til familien. Vilkaerne hvorunder kønnene kan udføre forskning er altså forskellige, og ligestilling kan derfor ikke opnås ved blot at behandle alle lige, som det meget illustrativt fremgår af figuren.



For at kunne forstå forskelle der er gældende for de to køn er det nødvendigt at nogle forsker i emnet (ny bog om *Akademisk Tilblivelse* anmeldes s.39). Kønsforskning er væsentligt for at kunne gennemføre en målrettet ligestillingsindsats – og for at kunne frigøre begge køn er det nødvendigt at få kortlagt, hvad køn betyder for den måde, vi er på og bliver opfattet på. Hvorfor er det f. eks. sådan at ligestilling er blevet synonymt med kvinder, mens kultur er blevet synonymt med nydanskere?

### **Ligestilling er politisk**

Ligestilling bliver desværre ikke taget særlig alvorligt i disse år. Dette blev tydeligt understreget da statsministeren kom med et oplæg på en konference om ligestilling. Som research til sit indlæg fortalte statsministeren, at han havde spurgt sin kone og kvinderne i hans forkontor om deres mening, og det blev så grundlaget for hans bidrag til konferencen. At tage udgangspunkt i egne erfaringer kan jo være udmærket, men helt at ignorere den forskning og dokumentation, der findes når man skal holde et oplæg foran nogle af landets førende kønsforskere, sender et signal om at emnet ikke er vigtigt.

Ligestillingsministeren har udtalt, at det er kvinderne egen skyld, når de i gennemsnit har omkring 10 % mindre i løn end deres mandlige kollegaer, da de ikke er gode nok til at kræve en ordentlig løn. Selvfølgelig bør kvinder blive bedre til at kræve deres ret - også under lønforhandlinger - men hvordan bliver vi det? Det vil bl.a. kønsforskning kunne sætte fokus på.

Når ligestilling ikke er politisk prioriteret sendes et signal om at det ikke er vigtigt. Derfor er det ikke sikkert, at universiteterne vil foretage de nødvendige justeringer, der skal til for at opnå flere kvindelige forskere. Er vi virkelig tilfreds med at skulle væbne os med tålmodighed og se frem mod år 2262?

---

### **FAKTA BOKS**

Udvalget for ligestilling fremsatte følgende anbefalinger:

- der udarbejdes en årlig status over ligestilling i forskningsverdenen
- institutionerne skal forpligtes til at arbejde for ligestilling
- andelen af kvindelige professorer øges
- ligestillingsaspektet inddrages ved alle stillingsbesættelser
- der afprøves erfaringer med ansættelse af ligestillingskonsulenter
- arbejdsvilkårene for kvindelige forskere forbedres, blandt andet via oprettelse af hjemmearbejdspladser og tilskud til at medbringe ægtefælle og børn ved længere forskningsophold i udlandet
- kønsforskning sikres fortsat støtte

Hele rapporten er tilgængelig på <http://www.fsk.dk/fsk/publ/1998/lige/>

---

### **Relevante Referencer**

- Ligestilling i forskning – Rapport fra Udvalget for Ligestilling i Forskning, <http://www.fsk.dk/fsk/publ/1998/lige>

- Netværket for Kvinder i Fysik i Danmark, <http://www.kif.nbi.dk>
- Panik i Skolegården, FORUM,  
<http://www.forum.kvinfo.dk/features/?id=1656670>
- Akademisk tilblivelse – Akademia og dens kønnede befolkning, 2003, redigeret af Lis Højgaard og Dorte Marie Søndergaard, Akademisk Forlag.
- European Commission: Women in Science Publications,  
[http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/publications\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/publications_en.html)
- National Reports on the Situation of Women in Science in Europe,  
<http://www.cordis.lu/improving/women/reports.htm>
- Promoting Excellence Through Mainstreaming Gender Equality,  
[http://www.fsk.dk/cgi-bin/doc-show.cgi?theme\\_id=56626&doc\\_id=56647&doc\\_type=39&leftmenu=TEMAER](http://www.fsk.dk/cgi-bin/doc-show.cgi?theme_id=56626&doc_id=56647&doc_type=39&leftmenu=TEMAER)
- Forskningsministeriets Sider om Ligestilling i Forskning,  
[http://www.fsk.dk/cgi-bin/doc-show.cgi?theme\\_id=56626&doc\\_id=56647&doc\\_type=39&leftmenu=TEMAER](http://www.fsk.dk/cgi-bin/doc-show.cgi?theme_id=56626&doc_id=56647&doc_type=39&leftmenu=TEMAER)
- IUPAP Working Group on Women in Physics,  
<http://www.if.ufrgs.br/~barbosa/conference.html>