

Netværk for kvinder i fysik

Nyhedsbrev nr. 14

Juli 1997

Kære netværksmedlemmer!

Siden sidste nyhedsbrev har der været årsmøde, og i bestyrelsen blev vi enige om at referatet skulle udsendes snarest, så her kommer et agurketidsnummer med netop mødereferat, præsentation af et kommende nyt medlem i bestyrelsen samt en masse udklip fra diverse aviser og blade. Udklippene vi bringer er samlet efter princippet: "Det her ser spændende ud/er vigtigt, det sparer vi til nyhedsbrevet", og de er totalt domineret af hvilke trykte medier vi er stødt på. Alle er velkomne til at komme med bidrag. Vi vil ogsaa meget gerne høre fra medlemmer, som kunne have lyst til at gøre en aktiv indsats for KIF enten som bestyrelsesmedlemmer eller som sekretær eller som redaktør af nyhedsbrevet.

Nogle af de udklip vi bringer i dette nummer afspejler den debat der har været i medierne omkring kvinder i videnskab efter Jytte Hildens udspil, siden hun er blevet forskningsminister. Andre er bare mediernes sædvanlige reaktion på agurketiden: "Nu må vi have noget om kvinder."

Til sidst vil vi gerne sige at p.t. er en invitation til Jytte Hilden ved at blive udarbejdet. Vi håber paa at få en høring med hende til september. Et andet punkt på dagsordenen i efteråret er et møde med antropologen Cathrine Hasse, som Christine Papadakis også foreslår i sit indlæg.

Referat fra KIFs årsmøde af Maryanne Kmit	2
Præsentation af Christine Papadakis, nyt medlem i bestyrelsen af Christine Papadakis	5
Liste over bestyrelsesmedlemmer	5
Nok snak om kvinder på naturvidenskab Interview fra Universitetsavisen for Københavns Universitet	
Nepotism and sexism in peer-review Kommentar fra Nature	
Rip, Rap og Rup Anmeldelse fra Universitetslæreren	
Karriere eller blindgyde Kommentar fra Universitetslæreren	
Ligebehandling er forskelsbehandling Kommentar fra Magisterbladet	
Kvindelige forskere: Øremærkning - Brændemærkning! Debatindlæg fra Weekendavisen	

Kønsfundamentalisme
 Debatindlæg fra Weekendavisen
 Talentbalance
 Debatindlæg fra Weekendavisen
 Kønskvoterede professorater
 Interview fra Magisterbladet

Referat af Netværk for Kvinder i Fysiks Årsmøde

1 Resume af selve årsmødet

Velkomst af formanden Anja Andersen.

Introduktionsrunde (*én* gymnasielærer tilstede).

Artikel fra Nature om "peer review in Sweden" blev delt ud af formanden.

Oplæg af Mette Skovhus Thomsen: Hvad laver en hospitalsfysiker?

En del af det organisatoriske blev præsenteret, og vurderet ud fra antallet af spørgsmål som kom under foredraget, var foredragets udgangspunkt rigtigt valgt. Det var ikke kun et foredrag om hvad en hospitalsfysiker laver, men også om hvordan man bliver sådan en (eller endnu bedre, en kvalificeret hospitalsfysiker...).

En dejlig frokost.

Lise Vejby-Christensen fortalte om hvordan man bruger Astrid til at studere dissociativ rekombination af molekyllioner.

Trine Møgelberg om den atmosfæriske nedbrydning og alternativer til freon.

Dominique Langevin

Hun kunne ikke rigtigt forklare hvorfor der er 500 kvindelige medlemmer af Fransk Fysisk Selskab ud af ialt 2500 (altså, væsentlig flere end i DFS).

En del tid blev brugt på at forklare hvordan det franske uddannelsessystem er skruet sammen, da systemet er meget anderledes end det danske.

Det så umiddelbart ud som om, der var flere ting, som var af større betydning, og i hvert fald nok var medårsag til det, at der er så mange flere fastansatte kvindelige fysikere i Frankrig end i Danmark.

1. Man bliver fastansat som meget yngre person (før man fylder 30).
2. Der sidder som regel mindst en kvinde i et bedømmelsesudvalg, og udvalgene er centraliserede i stedet for lokale.
3. Der findes mere end en vej til fastansættelse: "prep school" i to år, hvorefter man har mulighed for at komme ind på en grande école (école normale, école polytechnique...). Man kan også hoppe prep school over og komme direkte ind på universitetet.

Kun 7% af de studerende på école normale supérieure er kvinder i dag – og der er nogle i Frankrig som opfatter det som et problem, og der blev så lavet en undersøgelse hvis resultater Dominique viste en del af. Men kvinderne har som sagt en anden mulighed, (som de foretrækker: at begynde på Universitetet og hoppe de mange eksaminer over), og det er til at se på statistikkerne: 32% af de ansatte på CNRS (statens naturvidenskabelige forskningscentre) er kvinder. Indtil ca. 1968 gik piger og drenge ikke i skole sammen – heller ikke på universitetet. Og pigernes lærere var kvinder. Det er noget Dominique har haft gavn af. Man kan måske sige, at hun er et produkt af særbehandling: på det tidspunkt hvor hun startede, var der 30 kvindelige studerende på école normale mens der ”kun” var 44 mandlige. Nu udgør kvinderne en væsentlig mindre brøkdel.

2 Generalforsamlingen

Valg af dirigent (Henriette Understrup) og referent (Maryanne Kmit).

Formandsberetning.

1. Alle der ville have penge har fået det.
2. Der er ikke sket noget med egne penge.
3. Ændringsforslag til vedtægterne: mænd som medlemmer.
4. Statistik om kvinder ansatte inden for fysik har Bodil Helt skaffet, flere kommer i næste nyhedsbrev.
5. Presseomtale af KIF: Magisterbladet (udkommet), Universitetsavisen (udkommet), Kvant/LMFK (på vej).
6. Formandens tur til Polen – kommer i næste nyhedsbrev.
7. Formanden skal også til et nordisk møde i Sverige.

Formanden gennemgik KIF's vedtægter samt de relevante dele af DFS's vedtægter. KIF's vedtægter skal trykkes.

Britt Larsen præsenterede sit ændringsforslag til vedtægterne.

Det drejer sig om at fjerne to ord fra del 1 af vedtægterne, nemlig 2 gange kvindelige, da mænd og kvinder kan arbejde for formålet. Forslaget blev stillet fordi den nuværende formulering menes at være diskriminerende, hvilket Britt mener er et principielt problem. Hun mente ikke, at der var fare for at netværket skulle blive overrendt af mænd.

Forslaget til vedtægtsændringer fra Susan Larsen, Bodil Helt og Trine Møgelberg blev præsenteret af Trine Møgelberg.

Trine fremhævede KIF's formål og fokuserede på det, at det er et netværk FOR kvinder i fysik, altså et forum for kvinder. Mænd kunne også arbejde for formålet, som støttemedlemmer. Støttemedlemmer ville hverken kunne stemme, vælges til bestyrelsen eller være med til generalforsamlingen.

Susan Larsen tilføjede: KIF er et alternativ til DFS; lukkede vi mænd ind, ville der ingen forskel være mellem KIF og DFS, og KIF ville blive til et netværk TIL kvinder i fysik.

Ovenstående blev efterfulgt af 5 minutters diskussion og spørgsmål som Henriette Understrup styrede og opsummerede på en meget fin og fair måde.

De tre fuldmagter som formanden havde modtaget fra fraværende medlemmer blev ikke brugt til afstemningerne, da der hverken står noget om gyldigheden af disse i DFS's eller KIF's vedtægter; men hvis det havde vist sig, at de ville være udslagsgivende, så ville der være blevet taget en diskussion op, om de skulle kunne tælle med. Det blev ikke aktuelt.

Der blev først holdt afstemning om Britts forslag:

for: 7

imod: 12

Derefter om Susan m.fl.'s forslag:

for: 15

imod: 0

Susan m.fl.'s forslag blev dermed vedtaget. Der var 22 stemmeberettigede tilstede.

Derefter blev andre fremtidige vedtægtsændringer diskuteret:

- Forslag til vedtægtsændringer: skal indsendes 5 uger før årsmødet.
- Skal det overhovedet være muligt at brevstemme, hvis man ikke kan komme til årsmødet?

Ovenstående punkter skal diskuteres videre i nyhedsbrevet.

Derefter blev der holdt en vejledende afstemning om hvorvidt vedtægtsændringer skulle vedtages ved simpelt flertal eller 2/3 flertal:

simpelt flertal: 11

2/3 flertal: 4

Dermed blev vedtægterne ikke ændret på det punkt.

Der var ikke tid til en afstemning om hvorvidt det skulle være muligt at brevstemme.

Henriettes oplæg: er det et netværk?

Oplægget, som var provokerende, (efter hensigten), viste at der var stor interesse for et åbent møde med Jytte Hilden og Anne Grete Holmsgård. Og at der var nogle medlemmer, ud over bestyrelsen, som var villige til at gøre noget for at gøre netværket til mere af et netværk for alle dets medlemmer i stedet for et netværk primært for bestyrelsen. Der kom forslag om en lille bog indeholdende billeder af KIF's medlemmer samt beskrivelser af hvad vi beskæftiger os med og hvilke interesser vi har. Det blev også foreslået at tiden afsat til generalforsamlingen øges.

Hvem vil blive siddende i bestyrelsen:

- Anja
- Henriette
- Maryanne
- Dorte
- Eva
- Susan
- Dorte

2 nye meldte sig til 1. januar 1998: Liv Hornekær fra Aarhus samt Christine Papadakis (på Risø). Liv meldte sig til at arbejde på KIF's hjemmeside. Det var et rigtig godt møde.

Præsentation af Christine Papadakis, nyt medlem i bestyrelsen

Jeg besluttede på sidste netværksmøde at stille op til bestyrelsen og vil kort forestille mig. Jeg har læst fysik i Mainz/Tyskland og Grenoble/Frankrig og har taget ph.d. på IMFUFA/RUC. For tiden er jeg post doc. stipendiat på Afdelingen for Materialers Fysik og Kemi på Forskningscenter Risø. Jeg arbejder med polymerfysik og neutron-, røntgen- og lysspredning.

Jeg har altid interesseret mig for spørgsmål omkring kvindernes rolle i fysik og har været med til netværkets aktiviteter fra dets start. Jeg har været meget glad for netværket og har stillet op til bestyrelsesvalg, da jeg gerne vil bidrage til, at netværket også fortsat eksisterer.

Hvad angår netværksarbejdet kunne jeg forestille mig, at netværket kan have gavn af kontakt til andre kvindenetværk (fx. ingeniører, kemikere), hvis der overhovedet findes nogen. På et af de kommende årsmøder kunne vi invitere en kvinde fra et mindre europæisk land, hvor forholdene måske ligner Danmark mere end fx. Frankrig eller USA gør. Eller fra et østeuropæisk land, hvor der jo er (var?) mange kvinder inden for naturvidenskab og teknik. Jeg kunne også godt tænke mig et møde med Cathrine Hasse, som er antropolog og undersøger — ja, os fysikere! Det er sikkert besværligt at arrangere alt dette, men jeg kunne godt tænke mig, at der bliver afholdt møder (hver anden måned?) på vores respektive institutioner, hvor der holdes et fagligt foredrag og evt. vises rundt på laboratoriet.

Nu blev jeg bedt om at give mine politiske holdninger til kende, hvilket jeg synes er svært, da jeg er uafklaret om mange punkter. Men det er jeg måske ikke ene om. For mig er der to aspekter i sagen:

1. At fremme andelen af kvinder i fysik, for at skabe en normal situation og for at få gavn af kvinders måde at gøre tingene på (uden at jeg kan sige, på hvilken måde vi gør tingene anderledes). Jeg synes at tidsbegrænsede stipendier til kvinder er okay, ligesom man har EU-stipendier, som jo også har et politisk formål (at fremme samarbejdet og mobiliteten inden for Europa).
2. At forbedre betingelserne for kvinder, som har børn, fx. ved at oprette vuggestuer og børnehaver på universiteter og forskningscentre — men der ved de, som har børn, nok bedre besked end jeg.

Som sagt har jeg meldt mig som kandidat til bestyrelsen for at hjælpe med til, at netværket også kører i fremtiden. Jeg glæder mig i hvert fald til at være med.

(christine.papadakis@risoe.dk)

Bestyrelsen

Anja Andersen (formand)

Telefon dag, KU: 35 32 59 69 sekretær KU: 35 32 59 99

Telefon aften: 38 28 73 92

Fax: 35 32 59 89 E-mail: anja@astro.ku.dk

Karin Beyer (emerita)

Telefon dag, RUC: 46 75 77 11, lokal 2264 eller direkte: 46 75 77 81 (ny tone) 2264

aften: 42 95 54 09

Fax: 46 75 50 65 E-mail: Karin@mmf.ruc.dk

Eva Danielsen

Telefon dag, Den Kgl. Vet. og Landbohøjskole: 35 28 23 63

Telefon aften: 45 88 99 61

E-mail: eda@kvl.dk

Mette M-L Grage

Telefon dag, Lunds Universitet: (+46) (46) 22 24739

Telefon aften: (+46) (46) 140637

E-mail: Mette.Grage@chemphys.lu.se

Bodil Helt (emerita)

Telefon dag, KU: 35 32 59 64

aften: 36 75 51 01

Fax: 35 32 59 89 E-mail: bodil@astro.ku.dk

Maryanne Kmit

Telefon dag, Danmarks Meteorologiske Institut: 39 15 74 25

Telefon aften: 38 11 88 15

E-mail: kmit@dmi.min.dk

Susan Larsen

Telefon aften: 86 54 40 78

E-mail: ag.ua.jvm@aaa.dk

Trine Ejlers Møgelberg

Telefon dag, DFM, DTU: 45 25 58 79

Telefon aften: 31 38 90 05

Fax: 45 93 11 37 E-mail: tmg@dfm.dtu.dk

Dorte Nilsson

Telefon dag, Danmarks Lærerhøjskole: 39 69 66 33, lokal 2638

eller direkte: 39 66 32 32 ny tone 2638

Telefon aften: 31 35 49 14

E-mail: dorte@dlh1.dlh.dk

Dorthe Posselt

Telefon dag, RUC: 46 75 77 11, lokal 2607 eller direkte: 46 75 77 81 (ny tone) 2607

Fax: 46 75 50 65 E-mail: dorthe@mmf.ruc.dk

Henriette Understrup

Telefon dag: 45 25 35 19

Telefon aften: 57 52 17 30

Fax: 45 88 61 11 E-mail: hu@eltek.dtu.dk

Lise Vejby-Christensen

Telefon dag, AaU: 89 42 36 96

aften: 86 24 51 92

E-mail: lvejby@dfi.aau.dk

Nok snak om kvinder på naturvidenskab

Nu skal der handling til, hvis man vil sikre, at der kommer kvinder i de faste stillinger på naturvidenskab. Anja Andersen, ph.d.-studerende og formand for Kvinder i Fysik, er ved at få nok af snakken

Af Torkil Bang

Der er for få kvinder i faste stillinger på naturvidenskab. Det er en kendsgerning, som efterhånden er slået fast mange gange. Men Anja Andersen, ph.d.-studerende på Niels Bohr Institutet for Astronomi, Fysik og Geofysik og formand for Kvinder i Fysik, er træt af snakken:

- Jeg frygter, at det bare bliver ved snakken. Nu må politikerne handle. Det løser ikke sig selv nedefra. Det har jeg troet, men det gør jeg ikke længere, siger hun til *Universitetsavisen*.

Anja Andersen har nok af statistikker at tage af, hvis hun vil dokumentere, at

naturvidenskaberne - især de hårde fag: matematik, fysik og kemi - har problemer med at rekruttere kvinder dels til studierne men især til de faste stillinger. Men statistikken fortæller også, at det er på høje tid at der bliver gjort noget. Den store udskiftning af personer på de faste stillinger finder sted omkring år 2005.

- Statistik er godt og kortlægning af problemer er godt. Men hvis vi ikke har nogen kvinder klar til at gå ind i de faste stillinger i år 2005, skal vi vente til år 2045 for at få mere balance i tingene, siger Anja Andersen.

Hun ser positivt på de forslag forskningsminister Jytte

Hilden og andre er kommet med om særlige stillinger til kvinder. Hun er ikke bange for at blive stemplet som "du fik kun stillingen fordi du er kvinde":

- Jeg siger som Anne Grete Holmsgaard, at det er bedre at være inde fordi man er kvinde end ude fordi man er kvinde, siger Anja Andersen.

Problematiske blokerings

Hun mener, at det er dybt problematisk, at Dansk Arbejdsgiverforenings repræsentant i Ligestillingsrådet hidtil har kunnet blokere for øremærkede stillinger til kvinder i universitetsverdenen, senest på RUC. Det er politikernes

ansvar, mener hun:

- Hvis politikerne virkelig vil noget, kan de jo overrule Dansk Arbejdsgiverforening i Ligestillingsrådet, siger Anja Andersen.

Det er ikke alle kvinder der bryder sig om tanken om øremærkede stillinger. Heller ikke i Kvinder i Fysik. Mange kan slet ikke se, at der er et problem:

- Der er nogle af de unge der nærmest ser det som en fordel, at der er så forholdsvis få kvinder på fysik-studiet. De siger, at de f.eks. får masser af hjælp af den grund, fortæller Anja Andersen.

- Men de desillusionerede, der har været længe i systemet, har oplevet at det at have ligeret ikke er det samme som lige muligheder. Det er enormt komplekst, hvad der forhindrer kvinderne i at have mulighederne; blandt andet er der noget i kvinderne selv, noget psykologisk, mener hun.



- Jeg vil hellere være inde fordi jeg er kvinde end ude fordi jeg er kvinde, siger Anja Andersen, ph.d.-studerende og formand for Kvinder i Fysik

Foto: Nina Lemvigh-Müller

"Women in Science" eller "Management in Science"

For nylig var Anja Andersen i Wrocław i Polen til en konference for dekanerne for de naturvidenskabelige fakulteter i Europa. Hun var inviteret af dekanforsamlingens præsident, Henrik Jeppesen fra Københavns Universitet.

Henrik Jeppesen havde foreslået at temaet for konferencen var "Women in Science". Men det var tydeligt, at ikke alle mente, at det emne er vigtigt. De arrangerende polakker havde sideløbende sat "Management in Science" på som tema. Og det på trods af, at Anja Andersen i sit oplæg "Does Science Need Women?" kunne dokumentere overfor forsamlingen, at alle lande har problemer på den ene eller anden måde.

For selv om et land som Portugal har over 45 procent kvinder blandt de ansatte indenfor fysik-fagene på universiteterne, viser de sig, at de rammer mod et "glass ceiling". Glasloftet bliver ofte anvendt som billede på, at kvinder støder mod en usynlig barriere i karriereløbet. I Portugal kan man se, at kvinderne stort set kun er repræsenteret i de lavest rangerede stillinger.

På mødet viste det sig, at der var mange europæiske dekaner - ikke mindst fra Østeuropa - der slet ikke var klar over problemerne.

- Dekanen fra Wrocław fortalte mig f.eks., at der blandt de 160 studerende der var startet på fysik-studiet i år, var 50 procent kvinder. Da vi kig-

gede nærmere på tallene viste det sig, at der var startet 104 nye studerende, og af dem var de 22 kvinder. Og så begynder det jo at ligne tallene herhjemme fra, fortæller Anja Andersen.

- Det viser hvor vigtige statistikkerne er, siger hun.

I det hele taget tror hun, at uvidenhed i ledelsen omkring problemerne er den største fare for ligestillingen.

Blandt andet er hun bange for, at mange ikke er klar over de diskriminerende faktorer, som f.eks. Rip, Rap og Rupp-effekten, dvs., at man har en tendens til at ansætte folk, som ligner én selv. Eller at man ikke tager hensyn til, at det ofte tager længere tid for kvinder at etablere sig i en forskerkarriere, fordi etableringsfasen falder sammen med den periode, hvor man stifter familie og får børn.

For Anja Andersen var det ikke specielt opmuntrende at deltage i dekan-konferencen:

- Jeg blev nok lidt mere desillusioneret, end jeg var i forvejen. Vi skal nok ikke gøre os håb om, at vi er færdige med at diskutere ligestilling med min generation, siger hun.

Blandede reaktioner

De eneste to lande, hvor der bliver gjort mere for ligestillingen end i Danmark er Norge og Sverige. I Sverige har man blandt andet afsat et antal stillinger i forskningsverdenen til kvinder.

- Paradoksalt nok må man sige, at de dekaner der mente, at der kunne være et problem, kommer fra lande der generelt har rekrutteringsproblemer til naturvidenskaberne, fortæller Anja Andersen.

Den mest skuffende reaktion fik hun fra en tysk dekan. Han forklarede hende, at "i Tyskland er der slet ikke noget problem. For når kvin-

derne bliver ph.d.-studerende er det for at finde sig en mand. Og når de har gjort det forlader de forskerverdenen og helliger sig familien."

- Jeg prøvede at give dem en idé om, hvordan det ser ud nedefra; som dekaner ser de jo normalt kun problemerne oppefra, siger Anja Andersen.

Efter hun er kommet hjem har hun fået bevis for, at hun ikke kun talte for døve øren: Hun er blevet inviteret til en konference ved Göteborgs Universitet i slutningen af august måned for at lede en workshop med udgangspunkt i hendes oplæg for de europæiske dekaner.

Synlige kvinder

I sit oplæg til dekanerne kom Anja Andersen ind på flere muligheder for stort set uden omkostninger at gøre mere for ligestillingen.

Udover at formulere en ligestillingspolitik kan man f.eks. have mindst én kvinde med i alle udvalg der formulerer stillingsopslag for at forhindre utilsigtede diskriminerende faktorer.

Derudover foreslår Anja Andersen, at man sikrer, at der bliver inviteret kvindelige talere til videnskabelige konferencer ved f.eks. kun at give økonomisk støtte til konferencer, hvor det er tilfældet. "Det er vigtigt, at man gør kvinder synlige ved at invitere så mange som muligt," sagde hun bl.a. i sit oplæg.

Anja Andersen understreger, at Københavns Universitet efter hendes opfattelse er et af de universiteter, hvor man i ledelsen lytter til problemerne, og prøver at gøre noget ved dem. F.eks. har man fået Curie-stipendierne:

- Curie-stipendierne er en god ting. Spørgsmålet er, om det er nok. Men det er i hvert fald en start, siger hun.

Nepotism and sexism in peer-review

In the first-ever analysis of peer-review scores for postdoctoral fellowship applications, the system is revealed as being riddled with prejudice. The policy of secrecy in evaluation must be abandoned.

**Christine Wennerås and
Agnes Wold**

Throughout the world, women leave their academic careers to a far greater extent than their male colleagues¹. In Sweden, for example, women are awarded 44 per cent of biomedical PhDs but hold a mere 25 per cent of the postdoctoral positions and only 7 per cent of professorial positions. It used to be thought that once there were enough entry-level female scientists, the male domination of the upper echelons of academic research would automatically diminish. But this has not happened in the biomedical field, where disproportionate numbers of men still hold higher academic positions, despite the significant numbers of women who have entered this research field since the 1970s.

Reasons for lack of success

Why do women face these difficulties? One view is that women tend to be less motivated and career-oriented than men, and therefore are not as assiduous in applying for positions and grants. Another is that women are less productive than men, and consequently their work has less scientific merit. Yet another is that women suffer discrimination due to gender. We decided to investigate whether the peer-review system of the Swedish Medical Research Council (MRC), one of the main funding agencies for biomedical research in Sweden, evaluates women and men on an equal basis. Our investigation was prompted by the fact that the success rate of female scientists applying for postdoctoral fellowships at the MRC during the 1990s has been less than half that of male applicants.

Our study strongly suggests that peer reviewers cannot judge scientific merit independent of gender. The peer reviewers overestimated male achievements and/or underestimated female performance, as shown by multiple-regression analyses of the relation

between defined parameters of scientific productivity and competence scores.

In the peer-review system of the Swedish MRC, each applicant submits a curriculum vitae, a bibliography and a research proposal. The application is reviewed by one of 11 evaluation committees, each covering a specified research field. The individual applicant is rated by the five reviewers of the committee to which he or she has been assigned. Each reviewer gives the applicant a score between 0 and 4 for the following three parameters: scientific competence; relevance of the research proposal; and the quality of the proposed methodology. The three scores given by each reviewer are then multiplied with one another to yield a product score that can vary between 0 and 64. Finally, the average of the five product scores an applicant has received is computed, yielding a final score that is the basis on which the applicants to each committee are ranked.

The MRC board, which includes the chairmen of the 11 committees, ultimately decides to whom the fellowships will be awarded. Usually each committee chooses between one and three of the top-ranked applicants. Of the 114 applicants for the 20 postdoctoral fellowships offered in 1995, there were 62 men and 52 women, with a mean age of 36 years, all of whom had received a PhD degree within the past five years. Most of the female applicants had basic degrees in science (62 per cent), and the rest had medical (27 per cent) or nursing (12 per cent) degrees; the corresponding figures for the male applicants were 38, 59 and 3 per cent.

Traditionally, peer-review scores are not made public, and indeed the MRC officials initially refused us access to the documents dealing with evaluation of the applicants. In Sweden, however, the Freedom of the Press Act grants individuals access to all documents held by state or municipal authorities. Only documents defined as secret by the Secrecy Act are exempt, for example those that may endanger the security of the state, foreign relations or citizens' personal integrity. Accordingly, we appealed against the refusal of the MRC to release the scores.

In 1995, the Administrative Court of Appeal judged the evaluation scores of the MRC to be official documents. Hence, to our knowledge, this is the first time that genuine peer-reviewer evaluation sheets concerning a large cohort of applicants has become available for scientific study.

We found that the MRC reviewers gave female applicants lower average scores than

male applicants on all three evaluation parameters: 0.25 fewer points for scientific competence (2.21 versus 2.46 points); 0.17 fewer points for quality of the proposed methodology (2.37 versus 2.54); and 0.13 fewer points for relevance of the research proposal (2.49 versus 2.62). Because these scores are multiplied with each other, female applicants received substantially lower final scores compared with male applicants (13.8 versus 17.0 points on average). That year, four women and 16 men were awarded postdoctoral fellowships.

As shown by these figures, the peer reviewers deemed women applicants to be particularly deficient in scientific competence. As it is generally regarded that this parameter is related to the number and quality of scientific publications²⁻⁵, it seemed reasonable to assume that women earned lower scores on this parameter than men because they were less productive. We explored this hypothesis by determining the scientific productivity of all 114 applicants and then comparing the peer-reviewer ratings of groups of male and female applicants with similar scientific productivity.

Productivity variables

We measured the scientific productivity of each applicant in six different ways. First, we determined the applicant's total number of original scientific publications, and second, the number of publications on which the applicant was first author. Both figures were taken from the applicant's bibliography, which we double-checked in the Medline database. (We call these measures 'total number of publications' and 'total number of first-author publications'.)

To take into account the fact that the prestige of biomedical journals varies widely, we constructed measures based on journals' impact factors. The impact factor of a scientific journal is listed in the independent Institute of Scientific Information's *Journal Citation Reports*, and describes the number of times an average paper published in a particular journal is cited during one year. Our third measure was to add together the impact factors of each of the journals in which the applicant's papers were published, generating the 'total impact measure' of the applicant's total number of publications.

Fourth, we generated the 'first-author impact measure' by adding together the impact factors of the journals in which the applicant's first-author papers appeared. The unit of measure for both total impact and first-author impact is 'impact points',

...the credibility of the academic system will be undermined in the eyes of the public if it does not allow a scientific evaluation of its own scientific evaluation system.

with one impact point equalling one paper published in a journal with an impact factor of 1.

Fifth, using the science citation database, we identified the number of times the applicant's scientific papers were cited during 1994, which yielded the measure 'total citations'. And sixth, we repeated this procedure for papers on which the applicant was first author, giving the measure 'first-author citations'.

Did men and women with equal scientific productivity receive the same competence rating by the MRC reviewers? No! As shown in Fig. 1 for the productivity variable 'total impact', the peer reviewers gave female applicants lower scores than male applicants who displayed the same level of scientific productivity. In fact, the most productive group of female applicants, containing those with 100 total impact points or more, was the only group of women judged to be as competent as men, although only as competent as the least productive group of male applicants (the one whose members had fewer than 20 total impact points).

Why women score low

Although the difference in scoring of male and female applicants of equal scientific productivity suggested that there was indeed discrimination against women researchers, factors other than the applicant's gender could, in principle, have been responsible for the low scores awarded to women. If, for example, women were mainly to conduct research in areas given low priority by the MRC, come from less-renowned universities, or have less collaboration with academic decision-makers, their lower scores could depend on such factors, rather than on their gender *per se*.

To determine the cause of women's lower scores, we performed a multiple-regression analysis, which reveals the factors that exert a primary influence on a certain outcome (for example competence scores) and the size of such an influence. Multiple regression permits the elimination of factors whose influence on a certain outcome merely reflects their dependence on other factors.

In the multiple-regression analysis, we assumed that the competence scores given to applicants are linearly related to their scientific productivity. We constructed six different multiple-regression models, one for each of the productivity variables outlined above. In each of these models, we determined the influence of the following factors on the competence scores: the applicant's gender; nationality (Swedish/non-Swedish); basic education (medical, science or nursing school); scientific field; university affiliation; the evaluation committee to which the applicant was assigned; whether the applicant had had postdoctoral experience abroad; whether a letter of recommendation accom-

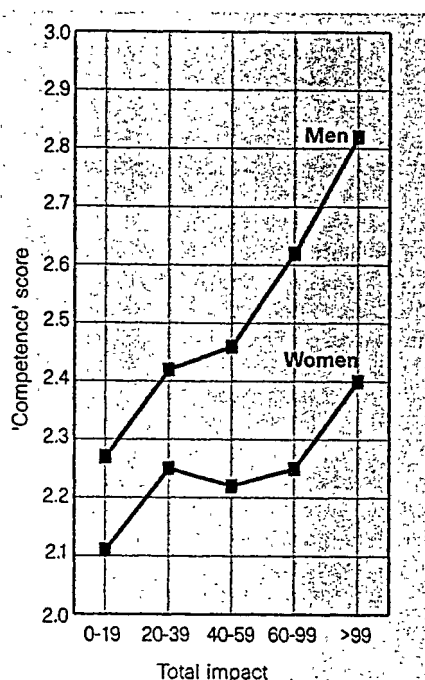


Figure 1 The mean competence score given to male (red squares) and female (blue squares) applicants by the MRC reviewers as a function of their scientific productivity, measured as total impact. One impact point equals one paper published in a journal with an impact factor of 1. (See text for further explanation.)

panied the application; and whether the applicant was affiliated with any of the members of the evaluation committee. The last piece of information is noted on the MRC evaluation protocols, in which case the reviewer in question is not allowed to participate in the scoring of that applicant. It was as frequent for female (12 per cent) as for male (13 per cent) applicants to be associated with a committee member.

The outcome of the regression analysis is shown in Table 1. Three out of the six productivity variables generated statistically significant models capable of predicting the competence scores the applicants were awarded: total impact, first-author impact and first-author citations. The model that provided the highest explanatory power was the one based on total impact ($r^2 = 0.47$). In all three models, we found two factors as well as scientific productivity that had a significant influence on competence scores: the gender of the applicant and the affiliation of the applicant with a committee member.

According to the multiple-regression model based on total impact, female applicants started from a basic competence level of 2.09 competence points (the intercept of the multiple regression curve) and were given an extra 0.0033 competence points by the reviewers for every impact point they had accumulated. Independent of scientific productivity, however, male applicants received an extra 0.21 points for competence. So, for a female scientist to be awarded the same com-

petence score as a male colleague, she needed to exceed his scientific productivity by 64 impact points (95 per cent confidence interval: 35–93 impact points).

This represents approximately three extra papers in *Nature* or *Science* (impact factors 25 and 22, respectively), or 20 extra papers in a journal with an impact factor of around 3, which would be an excellent specialist journal such as *Atherosclerosis*, *Gut*, *Infection and Immunity*, *Neuroscience* or *Radiology*. Considering that the mean total impact of this cohort of applicants was 40 points, a female applicant had to be 2.5 times more productive than the average male applicant to receive the same competence score as he ($(40 + 64)/40 = 2.6$).

Friendship bonus

According to the same multiple-regression model, applicants who were affiliated with a committee member received competence scores 0.22 points higher than applicants of the same gender and scientific productivity who lacked such ties (Table 1). This 'affiliation bonus' was worth 67 impact points (confidence interval: 29 to 105 impact points). Hence, an applicant lacking personal ties with the reviewers needed to have 67 more impact points than an applicant of the same sex who was associated with one of the reviewers, to be perceived as equally competent. So, although MRC policy does not allow 'biased' reviewers to participate in the scoring of applicants they are associated with, this rule was insufficient, as the 'neutral' committee members compensated by raising their scores when judging applicants affiliated with one of their peers.

Because the affiliation bonus was of the same magnitude as the 'male gender' bonus, a woman applicant could make up for her gender (-0.21 competence points) by being affiliated with one of the reviewers ($+0.22$ competence points). On the other hand, a female (-0.21 competence points) lacking personal connections in the committee (-0.22 competence points) had to present an additional 131 impact points to the MRC reviewers to receive the same competence score as a male applicant affiliated with one of the reviewers.

Such a level of productivity was attained by only three of the 114 applicants, one male and two female. Hence, being of the female gender and lacking personal connections was a double handicap of such severity that it could hardly be compensated for by scientific productivity alone.

The two other regression models, based on first-author impact and first-author citations, yielded almost identical results to the first with regard to the effect of gender and affiliation (Table 1). This congruity was not a statistical artefact due to a high degree of interrelation between the three productivity variables, as the total impact and first-author

Table 1 Factors that significantly influenced peer reviewers' rating of scientific competence, according to three multiple regression models.

Multiple regression model based on:	Scientific productivity			Additional points given by the reviewers for the following factors			Size of the influence of the non-scientific factors in productivity equivalents		
	r^2	Intercept	Competence points per productivity unit	Male gender	Reviewer affiliation	Recommendation letter	Male gender	Reviewer affiliation	Unit of measure
Total Impact	0.47	2.09	0.0033 <0.00005*	0.21 <0.00005	0.22 0.0008	0.10 0.04	64 (35-93)†	67 (29-105)	Impact points
First-author Impact	0.44	2.13	0.0094 <0.0001	0.24 <0.00005	0.20 0.005	NS	25 (14-36)	21 (6-36)	Impact points
First-author citations	0.41	2.17	0.0054 0.001	0.23 <0.00005	0.23 0.001	NS	42 (23-61)	42 (17-67)	Citations during 1994

* Italicized numbers indicate *P*-values for the variable in question.

† Numbers in parentheses indicate 95% confidence interval.

NS, not statistically significant, *P*-value > 0.05.

impact of the applicants were only moderately correlated ($r=0.63$), as were total impact and first-author citations ($r=0.62$). We therefore believe that male gender and reviewer affiliation were real determinants of scientific competence in the eyes of the MRC reviewers.

The applicant's nationality, education, field of research or postdoctoral experience did not influence competence scores in any of the models. A letter of recommendation had a positive effect on the competence score in the model based on total impact, but not in the two others (Table 1). By contrast, the evaluation committee that rated individual applicants did influence competence scores, as some committees were 'sterner' in their evaluation of competence than the rest (data not shown). However, an applicant who was assigned to a 'tough' committee had the same chance of being awarded a fellowship as other applicants, as fellowships were distributed based on the rank the applicant acquired within his or her committee and not on absolute score values.

Changing the system

The peer-review system, characterized as "the centrepiece of the modern scientific review process"⁶, has been criticized on many grounds, including poor inter-reviewer reliability² and because reviewers may favour projects confirming their own views⁷. Our study is the first analysis based on actual peer-reviewer scores and provides direct evidence that the peer-review system is subject to nepotism, as has already been suggested anecdotally⁸⁻¹⁰.

One might argue that young researchers affiliated with peer reviewers are part of a scientific elite that has received superior training and are therefore more competent than average applicants. Indeed, applicants with such ties had higher total impact levels on average than applicants without such connections (data not shown). Hence, applicants with personal alliances justly benefited from higher competence scores because of their higher scientific productivity. However, on top of that, they were given extra competence points not warranted by scientific productivity. We see no reason why an applicant who manages to produce research of

high quality despite not being affiliated with a prestigious research group should not be similarly rewarded.

Several studies have shown that both women and men rate the quality of men's work higher than that of women when they are aware of the sex of the person to be evaluated, but not when the same person's gender is unknown¹¹⁻¹³. It is somewhat surprising that the results of these studies have not discouraged the scientific community from relying on evaluation systems that are vulnerable to reviewer prejudice.

An interesting question that we could not address here is whether the harsher evaluation of female researchers was due to the paucity of women among the peer reviewers. The small number of women reviewers (5 out of 55) and their uneven distribution among the MRC's committees made a statistical analysis of their scoring behaviour impossible. However, a few studies have indicated that female evaluators may be more objective in assessing the achievement of women than their male counterparts¹⁴. Nevertheless, we are not confident that a simple increase in the percentage of women reviewers would solve the problem of gender-based discrimination.

If gender discrimination of the magnitude we have observed is operative in the peer-review systems of other research councils and grant-awarding organizations, and in countries other than Sweden, this could entirely account for the lower success rate of female as compared with male researchers in attaining high academic rank. The United Nations has recently named Sweden as the leading country in the world with respect to equal opportunities for men and women, so it is not too far-fetched to assume that gender-based discrimination may occur elsewhere. It is therefore essential that more studies such as ours are conducted in different countries and in different areas of scientific research.

An in-depth analysis of other peer-review systems can be achieved only if the policy of secrecy is abandoned. We could perform our study only because of the Swedish Freedom of the Press Act. It is often claimed that secrecy in scoring will protect reviewers from improper influences. But our results cast

doubt on these claims. It has also been suggested that the recruitment of peer reviewers of high quality would be impeded if reviewers were not granted anonymity. Such fears seem to be exaggerated because, although reviewer evaluation scores have been accessible to everyone in Sweden since the court ruling of 1995, there have been no large-scale defections of peer reviewers from the evaluation committees.

Most important, the credibility of the academic system will be undermined in the eyes of the public if it does not allow a scientific evaluation of its own scientific evaluation system. It is our firm belief that scientists are the most suited to evaluate research performance. One must recognize, however, that scientists are no less immune than other human beings to the effects of prejudice and comradeship. The development of peer-review systems with some built-in resistance to the weaknesses of human nature is therefore of high priority. If this is not done, a large pool of promising talent will be wasted. □

Christine Wenerd is in the Department of Medical Microbiology and Immunology and Agnes Wold is in the Department of Clinical Immunology at Göteborg University, Guldhedsgatan 10, S-413 46 Göteborg, Sweden (e-mail: agnes.wold@immuno.gu.se).

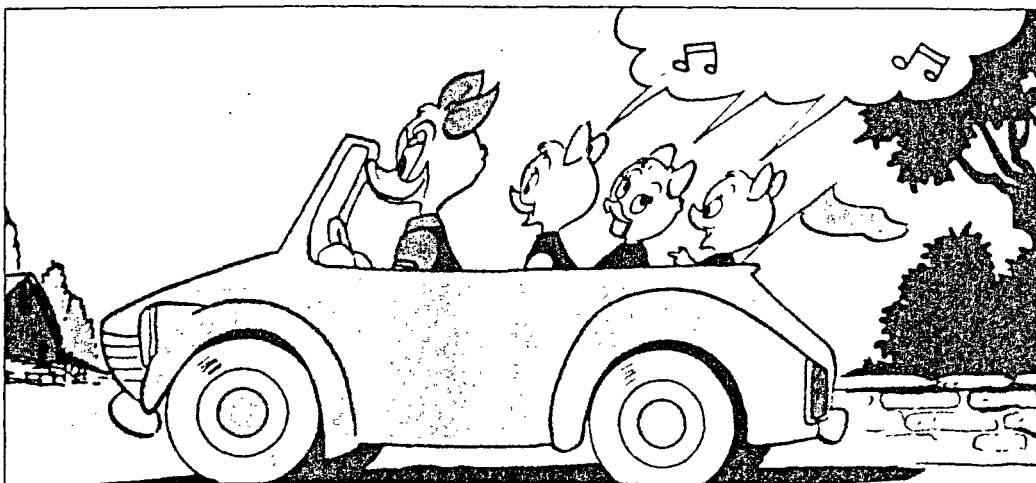
Acknowledgements. We thank documentalist Ann-Marie Holst for assistance, and Maria Wold-Troell, Svante Wold and Christer Andersson for statistical advice. The study was supported by a grant from the Swedish Ministry of Education.

- Widnall, S. E. *Science* 241, 1740-1745 (1988).
- Cole, S., Cole, J. R. & Simon, G. A. *Science* 214, 881-886 (1981).
- Long, J. S. *Social Forces* 71, 159-178 (1992).
- Sonnert, G. *Social Stud. Sci.* 25, 35-55 (1995).
- Sonnert, G. & Holton, G. *Am. Sci.* 84, 63-71 (1996).
- Glanz, S. A. & Bero, L. A. *J. Am. Med. Assoc.* 272, 114-116 (1994).
- Ernst, E., Resch, K. L. & Uher, E. M. *Ann. Intern. Med.* 116, 958 (1992).
- Forsdyke, D. R. *FASEB J.* 7, 619-621 (1993).
- Calza, L. & Gerbisa, S. *Nature* 374, 492 (1995).
- Perez-Enciso, M. *Nature* 378, 760 (1995).
- Goldberg, P. *Trans-Action* 5, 28-30 (1968).
- Nieva, V. F. & Gutek, B. A. *Acad. Manag. Rev.* 5, 267-276 (1980).
- O'Leary, V. E. & Wallston, B. S. *Rev. Pers. Soc. Psychol.* 2, 9-13 (1982).
- Fricke, L. H. in *Women and Achievement: Social and Motivational Analyses* (eds Mednick, M. T., Tangri, S. S. & Hoffman, L. W.) 158-171 (Hemisphere, Washington DC, 1975).

Nature adds: This article was peer-reviewed by three males.

RIP, RAP OG RUP

- undertrykker Kylie, Rylle og Pylle mener forskningsministeren



© Walt Disney

"Det har chokeret mig som forskningsminister at forskningen er et af de steder, hvor ligestillingen har de trangeste kår. Nogle må jo have besluttet, at det skal være sådan. Svaret på, hvorfor der er så få kvinder i forskningsverdenen er da åbenbare. Man behøver bare at spørge til, hvem laver opslagene, hvem sidder i ansættelsesudvalgene osv".

Forskningsminister Jytte Hilden mener, at det er mændenes skyld, at der er så få kvinder i faste stillinger i forskningen. Det er Rip-Rap-og-Rup, som bestemmer. Mændene vil helst ansætte nogle, som ligner dem selv: "I stedet må vi have en Kylie-Rylle-Pylle effekt ved at der kommer flere kvinder ind ...", mener Hilden. "Det må være forfærdelig pinligt at stå i en verden, hvor hele samfundsdebatten gennem de sidste tiår er gået fuldstændig hen over hovedet på alle ...".

Bemærkningerne om de få kvinder i forskningsverdenen - kun 33 kvindelige professorer ud af 620 - var et led i Hildens lancering af pamfletten "Hvorfor forsker? - karrierevej eller blindgyde", som blev offentliggjort i begyndelsen af april. Oplægget sætter focus på de yngre forskeres dårlige vilkår og manglende muligheder for at få en attraktiv karriere. Den handler samtidig om, hvordan systemet kan rekruttere de mest talentfulde unge for at få afløst til de mange forskere, som går af lige efter årtusindeskiftet. "Vi må se i øjnene, at en for-

skerkarriere ikke har samme prestige i dag som tidligere, og at et forskerjob blot er et arbejde blandt mange. Det skæpes af, at der kommer nogle små ungdomsårgange, samtidig med at mange ældre forskere går af", sagde hun og kritiserede forskningsverdens evne til at omstille sig:

"Der er alt for lidt mobilitet i den verden. Mange steder i forskningsverdenen er man præget af holdninger, der så decideret bærer til en svunden tid".

Forskning er ikke et 24 timers martyrium

Jytte Hilden mener, at kvinder har dårligere vilkår end mænd til at meritere sig i de år, hvor de har små børn. Men hun afviser andre sociologiske forklaringer på, hvorfor der er så få kvinder, som søger ind i forskningsverdenen. Traditionelt opfattes forskning af mange forskere og af forskningsverdenen som et kald, hvor der ikke er plads til at være lønarbejder kl. 9-16. Det er en tilværelse, som ikke giver plads til at passe børn og familie - og den giver dermed dårligt rum for kvinder.

Men den forklaring holder ikke, mener Jytte Hilden: "Der er godt nok nogle forskere, som mener at forskning er et kald. Forskningen har traditionelt været opfattet som et 24-timers martyrium. Det lå i kortene, at man skulle tilsidesætte alt andet; venner, familie og børn osv. den går ikke mere. Moderne unge vil ikke leve på den

måde, de er ikke puritanere. Derfor er det nødvendigt, at vi gør op med en række af de dogmer, der præger forsknings-systemet. Det er nemlig mange steder stadig karakteriseret af normer, der bærer en svunden tid til ...", lød ministerens anklage mod forskningsverdenen. Uden at bruge udtrykket "lønarbejder-bevidsthed" og tale om 9-16 arbejdstid sagde hun:

"Unge vil det hele: Familie, børn, venner og karriere. De vil være hele mennesker og have frie muligheder for selv at tilrettelægge tilværelsen. På arbejdspladsen vil de have medindflydelse, fleksibilitet og personlige og faglige udviklingsmuligheder. Hjemme vil de have kærlighed, knus og mere tid. Og så er de frem for alt utålmodige; de sidder ikke og venter på, at tingene sker af sig selv. Vi skal indrette forskningens arbejdsmarked, så det passer til den moderne leveform ved indgangen til det 21. århundrede", sagde ministeren.

"Det bliver nødvendigt at lave om på mange af de vilkår, vi byder vores forskere i dag, så de passer til de krav og forventninger, som unge stiller, når de skal vælge job ...".

Og der må særlige indsatser til for kvinder. Hilden foreslår således, at der oprettes særlige stillinger, fx efter KU's Curie-Stipendium-model.

Ånden skal ændres

Hilden mener, at "ånden" på forskningsinstitutionerne skal ændres: "Alt for mange forskere

føler sig isolerede og ensomme. Det giver stress. Ledelsen skal udfylde en positiv rolle for medarbejderne ved at sætte rammer og grænser for arbejdet, så det bliver meningsfyldt ...".

Forskningsministeren sætter også focus på de dårlige vilkår for løstansatte: "Vi skal skabe mere attraktive ansættelsesvilkår. Hvor mange unge kan vi fx tiltrække i et system, hvor man i mange år skal gå rundt som daglejer, for man kan få en fast stilling ...", spurgte Hilden, som ikke på forhånd vil afvise, at højere løn til forskerne kunne være en del af incitamentet.

Forskerne skal flytte sig: "Man må gøre op med den kurvøse mentalitet, som stadig præger nogle institutioner. Vi skal øge mulighederne for mobilitet; vi har brug for tilbud til de unge, som er villige til at flytte sig både nationalt".

Hun lancerede nok engang ideen om, at sektorforskningen skal undervise, men hun havde ingen konkrete meldinger på, hvordan det skal gores, og om det skal betales af universiteterne?

Ressortstrid

"Jeg har foreløbig ikke besluttet andet end at fremlægge dette oplæg, som bærer præg af min måde at tænke på. Til efteråret fremlægges så mere konkrete initiativer på baggrund af den kommende debat", sluttede Hilden.

Hovedparten af de danske forskningsmidler bestyres af universiteterne og dermed af Undervisningsministeriet. Hun fandt det ikke påfaldende, at hun med mange af sine debatideer faktisk blandede sig i Ole Vig Jensens område. Forskning er nu engang hendes felt, så det er uundgåeligt, at hun berører ministerkollegaens ressort, hed det.

KARRIERE ELLER BLINDGYDE?

Forskning er for ildsjæle. Men det skal ikke være diskvalificerende "kun" at levere 37 timers god forskning...

Af lektor BJARNE ANDRESEN,
fmd. f. DM's forsknings- og uddannelsesudvalg

For første gang i lange tider fokuseres i et politiker-initiativ på forskerne og deres forhold i stedet for på erhvervslivets forventede behov.

Det sker i "Hvorfor forsker? – karriere eller blindgyde" som forskningsminister Jytte Hilden kalder sin pamflet om forskningsrekruttering, som blev offentliggjort under stor ståhej i midten af april: pressemøde mandag, møde med Århus-studerter tirsdag, og møde med institutioner og organisationer på Risø en torsdag midt i april.

Debatoplægget er absolut et positivt stilskifte. Ministeren siger, at det skal gøres attraktivt at blive forsker. Årsagen er selvfølgelig de små ungdomsårgange, som også alle andre erhverv slås om i disse tider, men det gør da ikke de konstaterede problemer mindre vigtige.

Ministeren indser ganske ærligt, at lønnen for en forsker i det offentlige absolut ikke er noget at skrive hjem om. Hun er også på det rene med, at de mange løsansættelser uden sikkerhed og under kummerlige forhold i en årrække efter den færdige uddannelse heller ikke er noget, der ligefrem indbyder til at starte en karriere i den retning. Endelig beklager hun, at andelen af kvinder i en statslig forskerkarriere er markant lavere end andelen af kvindelige Ph.D'ere.

Alt i alt kan dette sammenfattes som dårlige arbejdsbetingelser, der ikke kan konkurrere med ulighederne i privat ansættelse. Mange udmærkede løsningsmodeller peger Jytte Hilden selv på, f.eks. hurtigere fastansættelse, mere samarbejde for at holde gejsten oppe, regelmæssig forskningsorlov til at skaffe ny inspiration, og arbejdsgivers ansvar for at hjælpe med at finde job til ægtefællen, når kravet om mobilitet rykker familien op. Vi kunne ikke have sagt det bedre selv. I skærende kontrast hertil stod Jørgen Kjems' indlæg på Risø, hvor han slog til lyd for fjernelse af enhver fast stilling og benhård styring af forskningsindsatsen. Det er nok ikke lige det, der skal til for at gøre en forskerkarriere attraktiv.

Andre emner hoppes der let hen over som noget, der bare må accepteres: Forst og fremmest den alt for lave statsløn, som forhindrer den eftertragtede mobilitet fra erhvervslivet ind i den statslige forskningsverden. Det problem behøver ministeren slet ikke at inddrage andre i, da det står i hendes magt egenhændigt at løse det den dag, hun ønsker. Andre forhold ved den statslige ansættelse, som ikke kan måle sig med private forskeres betingelser, er de store og stadigt voksende krav om administration, fondsansøgninger, rapportering osv., som levner en ubehageligt lille andel af vores arbejdstid til det, vi er trænet i og er gode til: forskning. Her kunne staten igen gøre jobbet meget mere attraktivt ved at fjerne mange administrative rutiner, eller overlade dem til andre, og ved at sørge for finansiering af en større del af forskningen gennem institutionernes basisbevillinger.

Endelig vil et par af forslagene ikke fungere i praksis. Ministeren foreslår bl.a., at forskere, som i en periode har behov for mere tid sammen med familien, skulle kunne udføre deres job (og evt. Ph.D. studium) på nedsat tid. Det lyder smukt, men jeg er alvorligt bange for, at det ville være at gøre de unge forskere en bjørnetjeneste, da konkurrenterne til de fremtidige faste stillinger eller advancementer jo fortsat kører på fuld damp, så man i realiteten sætter sig selv bagud i køen. Og har man mistet ret meget fremdrift i karrieren, vil det næsten være umuligt at indhente igen. På et internationalt jobmarked kan Danmark ikke køre sin egen blidere meriteringspolitik.

Netop arbejdstiden er nok et af de mere kildne punkter i en forskerkarriere, og Jytte Hildens oplæg indeholder da også modsætninger her, idet det både indser, at det at være forsker er et lønarbejde som så mange andre og samtidig hævder, at en forskers kald aldrig

kan blive et 8-16-arbejde. Der er ingen patentløsninger, for der skal både være plads til den forsker, der vil være et fuldt menneske og også have plads til andre ting i livet – og så ildsjælden, der arbejder i døgn drift.

Vi må derfor sikre et system, hvor det ikke er diskvalificerende "kun" at levere 37 timers god forskning om ugen, uden af den grund at spænde ben for den helt opslugte. Det vil absolut være til gavn for børnefamilier og vil givet gavne visse arbejdspladser noget masochistiske kultur ved at sætte fokus på effektiv færdiggørelse af opgaverne inden for normal arbejdstid, (som Lotta Steuch ofte er blevet citeret for at have observeret i sit konsulentfirma).

Øremærkede stillinger til kvinder – ja det sygges ord kønskvotering – er også nævnt og blev på Risø fremlæggelsen i sædvanlig stil hamret ind af Anne Grete Holmsgaard. En påstand om, at fordi kvinder udgør 50% af befolkningen, så skal de partout også indtage en tilsvarende andel af enhver ansættelseskategori, bliver jo ikke rigtigere af idelig gentagelse, er demagogi.

Sandheden er snarere, at karrierebetingelserne som forsker i statens tjeneste er for ringe og de personlige ofre for høje. Det har de fleste kvinder indset og vælger derfor andre veje, mens vi mænd nok er noget langsomme i opfattelsen og trækker større veksler på vores familier, end kvinderne er villige til. Kønskvotering og øremærkede stillinger – ud over at skilte med, at kvalitet kun er af højst sekundær betydning – kan kun være symptombehandling.

Den eneste konsekvente løsning, som tilmed ville være til gavn for både kvinder og mænd, er at forbedre arbejdsbetingelserne for en statslig forskerkarriere: større jobsikkerhed, mindre forskningsfremmed belastning, mindre stress, større fællesskab om opgavernes løsning, og bedre karrieremuligheder. ■



AF INGRID SALINAS,
NÆSTFORMAND I DM

Ligebehandling er forskelsbehandling

Hensigtserklæringer gør det ikke. Skal der kvinder i forskning, er det nødvendigt med positiv særbehandling. Der skal slås en række stillinger op, der er forbeholdt kvinder.

Forskningsminister Jytte Hilden har i sit nye debatoplæg 'Hvorfor forsker' påpeget at der må gøres noget for at få flere kvindelige forskere. Efter at have deltaget i debatten og diskussionerne i over 10 år (og det kan indimellem føles som 100 år), deltaget i diverse ligestillingsudvalg, været med til at lave hensigtserklæringer, hørt på gode intentioner og argumenter om at den bedst kvalificerede altid får stillingen, har jeg mistet troen på, at den rigtige vej går gennem 'gode hensigter' og 'den bedst kvalificerede'.

Jeg er blevet utålmodig af at vente på en udvikling, som endnu ikke har vist sig. Jeg orker ikke at høre mere: At kvinder bare skal blive lige så kvalificerede, for så får de også stillingerne.

Skal der kvinder i forskning, og det påstår alle, at de ønsker, så er det nødvendigt med positiv særbehandling. Hensigtserklæringer gør det ikke.

Udelukkelse og udeblivelse

Der skal slås en række stillinger op, der er forbeholdt kvinder. Det skal der, fordi vi fra undersøgelser ved, at kvinder er velkvalificerede, at de klarer sig godt i studierne, og at de får ph.d.-stipendier. Men vi ved også, at når det kommer til besættelse af de faste stillinger, er kvinderne væk.

Hvorfor?

Det er der sandsynligvis mange forklaringer på. De to vigtigste er 'udelukkelse' og 'udeblivelse'.

Hvad angår udeblivelse kan man sige, at kvinder har et andet karriereforløb end mænd. Efter endt uddannelse ønsker kvinderne at give plads til at få en familie. Mænd og kvinder deles i høj grad om opgaverne i hjemmet, men der er en anderledes stærk biologisk binding hos kvinder, fordi de bærer og føder børn. Det er hårdt, opslidende og meningsløst at være evigt bekymret for ikke at slå til begge steder samtidig. Kvinder prioriterer børnene og vælger ikke at ville både børn og karriere på én gang. De prioriterer i stedet opgaverne i forskellige perioder af deres liv.

Til dette kan føjes, at der på nogle forskningsområder er så stærk mandlig dominans, at forskningsmiljøet kan virke frastødende, og det kan

være ensomt at være kvinde på stedet. Udelukkelse hører - i hvert fald i teorien - historien til - og dog.

Et skalkeskjul

Mange af de debatter jeg har deltaget i, munder ud i en konklusion, om at der må skabes vilkår, der gør det muligt for kvinder at vise, at de er bedst kvalificerede. Der er enkelte kvinder, som ingen er i tvivl om, er banebrydende og usædvanlige; men i mange tilfælde er der i virkeligheden flere forskeraspiranter, man kunne vælge at satse på.

Det er derfor på høje tid at vi gør op med den myte, at det er så entydigt og objektivt, hvad det vil sige at være 'bedst kvalificeret'. Objektiv i forhold til *hvad*, vil jeg spørge. At være forsker kræver mange forskellige evner. Nogle er dygtige til noget, og andre til andet. For det ene køn kan nogle evner være mere synlige og genkendelige end andre. De evner, der lægges vægt på bliver, let 'de objektive kriterier'.

Der er flest mænd inden for forskning, ergo bliver de 'objektive kriterier' et skalkeskjul for mænds kvaliteter og mænds måder at tænke på. De der bedømmer forskeraspiranter er ældre veletablerede forskere. Det er ganske menneskeligt at de synes, at

det man selv kan, er det mest objektive og det vigtigste. Vi har alle vore blinde punkter. For eksempel har jeg ofte hørt, at en forsker 'topper' i en ung alder. 'Man' bliver uddannet og får sine bedste ideer lige efter og helst inden, man er blevet 30. 'Man' er her normen, nemlig en mand. Men det gælder hverken kvinder eller mænd generelt.

For kvinders vedkommende kommer der nogle fødsler i den alder, hvor 'man' efter nogens opfattelse topper. Det slår mig, hvor vigtigt det er at forstå, at mænd og kvinder har meget forskellige karriereforløb, og at dette ikke er indarbejdet i karriereforskningen. Skal det indarbejdes, skal der være så mange kvinder, at de præger forskningsverdenen og dens kultur og normer.

For at skabe lige betingelser for begge køn kan det derfor i en periode være nødvendigt at behandle dem forskelligt. Samtidig kan vi få gjort op med den anakronisme, at en forsker er en verdensfjernborger (en enspænder), der vier sit liv til sit arbejde. Sådan var det for 100 år siden, men udviklingen har gjort, at både mænd og kvinder ønsker et liv med plads til arbejde, kærlighed og familie. Men det betyder ikke, at der ikke skal være plads til "enspænderne".

Faglighed kontra kvindelighed

Sammenlignet med de milliardbeløb, der investeres i Øresunds- og Storebæltsbroer, er det en relativt lille investering, at opslå en række forskerstillinger forbeholdt kvinder. Argumenterne om, at de blot kan vise de er 'de bedste' har

ingen proportioner i sammenligning. Vi er oppe mod en ømtålelig fastholdelse af hinanden og os selv i roller, fordi det berører vores køns identifikation.

Det ligger mellem linjerne, men ingen tør sige det, de har muligvis ikke engang gjort sig det klart: Mænd har svært ved at acceptere, at kvinder er lige så gode eller bedre end dem. Måske, fordi det angår selve deres kønsidentifikation, at de og deres evner er de førende. Og det er ganske usagt, at kvinders evner er underlegne, når det gælder forskning. Men der ligger også for kvinders vedkommende en dyb frygt for blandt andet ikke at være attraktive som kvinder, hvis de viser overlegenhed. En bestandig konflikt, mellem at ville være fagligt overlegen og være en 'ægte' hengiven kvinde. Tilsvarende kan der argumenteres med, at det er svært for kvinder at slippe yngelplejen og omsorgen for mændene, fordi det er på det punkt, nogle kvinder føler sig overlegne.

Det gør mig trist gang på gang at læse/høre, at kvindelige forskere mangler troen på sig selv til inderst inde at vide: Det her kan jeg bare bedst. De vil ikke have særbehandling, for de frygter, at de ikke er dygtige nok. Dygtige nok, i forhold til hvem og hvad kunne man spørge. Sagen er, at de stort set aldrig vil blive dygtige nok, da det at være dygtig nok, betyder at være blændende i forhold til mændene. Jeg tror kvinder mangler "rollemodeller" som kan være med til at give dem selvtillid i forhold til deres forskerkarriere.

Vi skal derfor investere i nogle "rollemodeller" ved at

slå forskerstillinger op forbeholdt kvinder. Der er selvfølgelig enkelte kvinder, som overgår alt og alle, så ingen kan rejse tvivl om deres kvalifikationer. Men det er karakteristisk at de langt overgår alle, at de er exceptionelle, og at alle anerkender dette. Hvorfor skal kvinder være exceptionelle for at komme ind i forskningsverdenen?

En investering i fornyelse

Og skulle man så komme til at ansætte en enkelt, der er midelmådig, så er det sikkert set tidligere i forskningsverdenen. At uddanne og ansætte en forsker er en investering i lighed med andre investeringer, hvor man må løbe en vis risiko. Investorer vil gerne have sikkerhed for deres penge. Sikkerheden ligger i det kendte.

Man kunne vende det om og sige, at dette er en investering i fornyelse bl.a. at sikre et bedre arbejdsklima, som kan tiltrække unge til de naturvidenskabelige uddannelser og bredere faglighed. Evelyn Fox Keller, der er naturvidenskabsfilosof, har argumenteret for, at kvinder har en anderledes kulturel indgang til livet, de ser og fortolker tingene anderledes. Har vi råd til at lade være med at investere i dette forsøg? Det at have en anden tilgang til tingene betyder, at der kunne blive stillet andre og anderledes spørgsmål, måske endda spørgsmål der er væsentlige. ♦

Ligestilling. Mændene skal opdrages til at tage del i det daglige - og det skal vi nok selv klare.

Kvindelige forskere: Øremærkning – Brændemærkning!

Af METTE NEVILLE

Lektor, lic.jur. ved Juridisk Institut og

HELLE LØNROTH

Adjunkt, cand.mercc.

Institut for Udenrigshandel

Handelshøjskolen i Århus

MANGLEN på kvinder i dansk forskning er katastrofal, fastslår forskningsministeren i Weekendavisen nr. 15 og foreslår som mulig løsning at oprette særlige forskerstillinger øremærket til kvinder. Argumentet er, at kvinder pga. børnefødsler/barselsorlov har svært ved at klare sig i konkurrence med mændene på de almindelige vilkår.

Som kvindelige forskere inden for fagområder domineret af mænd – økonomi og jura – siger vi af flere årsager nej tak til Jytte Hildens tilbud.

Selvfulgelig betyder en barselsorlov et afbræk i karrieren, og det er et problem, man må forholde sig til. Løsningen er imidlertid ikke at slække på kravene til kvinders kvalifikationer i forbindelse med ansættelse m.v. Det vil blot betyde, at de nye kvindelige forskere bliver brændemærket som 2. rangs forskere. Samtidig vil der være stor fare for, at »brændemærkningen« vil smitte af på det flertal af kvindelige forskere, der rent faktisk klarer sig godt i lige konkurrence med deres mandlige kolleger.

Jytte Hilden ønsker sikkert med sit forslag at gavne dansk forskning, men vi frygter, at forslaget i stedet vil medføre en kvalitetssænkning i dansk forskning. Man skal være meget idealistisk, såfremt man vælger at være forsker, når belønningen er en brændemærkning som 2. rangs forsker og en løn, der er markant lavere end i det private erhvervsliv. En sådan grad af idealisme tror vi ikke på. Jytte Hilden risikerer derfor, at de mest velkvalificerede kvinder inden for f.eks. økonomi og jura ikke vælger forskningsverdenen, og at flere af de bedst kvalificerede kvinder, der allerede befinder sig i forskningsverdenen, i stedet søger ud i det private erhvervsliv for at slippe fri af brændemærkningen.

Jytte Hilden, forestil dig de samme »goder« ført over i din egen verden. Lad

f.eks. ministerposter som udenrigs- og finansministerposterne være forbeholdt »talentfulde, yngre kvindelige politikere«, der dog ikke helt har opnået tilstrækkelige kvalifikationer til at kvalificere sig til posten under almindelige vilkår. Mon Jytte Hilden selv ville have brudt sig om at sidde i en sådan beskyttet stilling, da hun var yngre? Vi tror det næppe!

Barselsorloven medfører et afbræk i karrieren, og det betyder selvfølgelig, at man kan komme lidt bagud inden for sit fag. Men det har ikke noget med »at være kvinde« at gøre. Lad derfor løsningen være knyttet til problemet, nemlig barselsorloven, frem for det at være kvinde. Løsningen er at skabe lige vilkår i stillingerne, så barselsorloven ikke bliver en kæp i karrierehjulet.

Såfremt barselsorloven ikke skal være en kæp i karrierehjulet, kræver det to ting. For det første, at barselsorloven ikke fradrages i de tidsbegrænsede stillinger. Denne betingelse er allerede opfyldt.

For det andet er det vigtigt, at barselsorloven ikke rent fagligt sætter den forsker – mand eller kvinde – som har taget barselsorlov tilbage i forhold til andre forskere. Forskning på højt niveau forudsætter, at man hele tiden holder sig ajour med de nyeste forskningsresultater. Barselsorloven betyder, at man i en periode har svært ved at følge med i den faglige debat på samme måde, som man ellers ville gøre.

Vores forslag er, at der afsættes en central pulje, hvor man som forsker – mand eller kvinde – der har taget barselsorlov, kan søge om midler til frikøb, så man, som kompensation for et halvt års barselsorlov, f.eks. fik øget sin forskningstid med 50 pct. i året efter orloven. Så var den tabte forskningstid indhentet på et år – og det uden at brændemærke kvinderne!

Såfremt kvindelige forskeres karriere derudover »hæmmes« af barnets første sygedag, opvask og rengøring, er det ikke et problem, som forskningsministeren skal løse ved at slække på kravene til kvindelige forskeres kvalifikationer. Det er mændene, der skal opdrages til at tage del i det daglige, og det skal vi nok selv klare!

Feminisme. Hildens forslag om øremærkede forskerstillinger til kvinder udløser fjendtlighed.

Kønsfundamentalisme

AF ELISABETH MØLLER
Centerleder for KVINFO

»SELVFØLGELIG er det retfærdigt, men hvorfor skal det lige ske i min generation«, sukkede en ung mand en gang i 70'erne midt i en diskussion om ligestilling og kvinders krav. Hans ambivalens var dermed af en art, som også jeg kunne genkende mig selv i. Der var med andre ord lagt op til en samtale. Med Poul Erik Tøjners kommentar »Feminisme og menneskeret« i Weekend Avisen 2.-6. maj, om Jytte Hildens udspil vedr. øremærkede stillinger til kvinder på universitetet, er sprogbrugen imidlertid så fjendtlig, at samtale kun vanskeligt lader sig gennemføre.

»Jytte Hilden og andre kønsfundamentalister« er således Tøjners betegnelse for debatudspillet afseender, »tælle politisk korrekte kromo-

somer« er hans billede på kommende ansættelsesprocedurer, efter princippet ansættelse af »dumme kvinder i stedet for kloge mænd«. Og oven over alle skældsordene svinger han fars hammer med stor moralsk indignation. For Jytte Hildens udspil om øremærkede stillinger til kvinder er intet mindre end et overgreb mod menneskerettighederne! Nemlig mænds »fundamentale individuelle rettigheder«, når de »må vinke farvel til videnskabelig ansættelse, fordi nogle mindre kompetente kvinder skal tvinges igennem, til ansættelse«.

Diskussionen om hvorvidt kønskvotering som princip er i konflikt med individets ret, er mig ikke ubekendt, bl.a. fordi jeg har hørt prof. dr.jur. Kirsten Ketscher fremføre synspunktet. Men mit modspørgsmål til Ketscher, som jeg heller ikke vil undlade at stille Tøjner er, hvorfor

et alderskriterie i forhold til videnskabelige stillinger mig bekendt aldrig har udløst lignende anfægtelser? Trods en vis mumlen i krogene er universiteternes generationsproblem blevet mødt med forskningsansættelser, hvor kandidatalder har talt mere end antallet af artikler. Jeg har aldrig hørt nogen, endsige Tøjner kræve menneskerettighederne til vidne på denne forskelsbehandling af ældre ansøgere. Hvorfor mon?

Men skal man tage rettighedsspørgsmålet alvorligt, er det vel en væsentlig detalje, at Jytte Hildens prøveballon ikke taler om kvotering, men om øremærkede stillinger til kvalificerede kvinder? Der er således ikke tale om krænkelse af individuelle mænds rettigheder i forhold til en bestemt stilling. Der er derimod tale om at tilføre universitetet nogle ekstra penge til et antal stillin-

ger, som øremærkes til kvinder. Den gode gamle metode altså. Vi sætter en stol mere ind i lokalet. Så undgår vi det ubehagelige, at en mand må gå, for at en kvinde kan komme til. Til gengæld får kvinden den ekstra stol.

Ikke engang formalia holder altså bag Tøjners indignerende moralske tonefald. Men jeg går gerne et skridt videre for at imødekomme brøleriet. For såvel kvotering som øremærkning er selvfølgelig udtryk for en symptombehandling, som de færreste tyr til af andet end yderste nød. Men der er vi med dagens tilstand efter min bedste mening også ude. Og Tøjners klumme er i sig selv udtryk for sygdømmen. Enhver bliver ganske vist salig ved sin tro. Men fars hammer i Tøjners stenalderudgave er normalt henvist til sit glade liv i tegneserien. Lad den dog forblive der.

weekendavisen 16-22 maj 1997

Forskning. Universiteterne har aldrig opgivet at favorisere mændene.

Talentbalance

AF KIRSTEN GOMARD
Universitetslektor, Aarhus Universitet

I Weekendavisen den 3.-4. maj er der to indlæg om ligestilling inden for forskning, det ene af Poul Erik Tøjner og det andet af Mette Neville og Helle Lønroth. Begge indlæg formulerer en bekymring for det kvalitetsfald, der ifølge forfatterne vil ske inden for forskningen, hvis man som foreslået af forskningsminister Jytte Hilden tager særlige initiativer for at rekruttere kvindelige forskere. Mette Neville og Helle Lønroth er især bekymrede for de stakkels kvinder, der vil blive brændemærket som andenrangs, mens Poul Erik Tøjner taler med patos om krænkelse af menneskerettigheder, når kloge mænd distanceres af mindre kloge kvinder.

Jeg har i mange år beskæftiget mig med ligestillingsspørgsmål på universiteterne, jeg kender argumentationen til bevidstløshed og finder den fuldstændig fejlet. Den har som indbygget antagelse, at universiteter er kønsneutrale institutioner, hvor begge køn de facto har de samme chancer. Den kvalitet, der anses for truet, defineres aldrig nærmere, men er tilsyneladende et absoiut og a-historisk begreb.

Universiteternes historie har indtil for godt 100 år siden været mændenes historie. Den forsker, de fleste ser for deres indre blik, er stadig en mand, og den dag i dag udgør kvinder da også kun ca. 17 procent af det videnskabelige personale, selv om de længe har været op mod halvdelen af de studerende. Den lave andel af kvindelige forskere skyldes ikke, at de kvindelige studerende klarer sig studiemæssigt dårligere end de mandlige. Men når det handler om at søge videre i systemet for at få en ph.d.-grad, er det på ingen måde sådan, at kvinder – hverken dygtige eller middelmådige – flokkes for at komme ind i varmen. På mit eget område, humaniora i Århus, hvor kvinder i årevis har udgjort omkring halvdelen af kandidaterne, udgør de kun omkring en tredjedel af ansøgerne til ph.d.-stipendierne. Et argument, der ofte høres, er, at kvinderne jo så bare kan tage sig sammen og søge de der stipendier. Så vil problemet med kønsbalancen løse sig af sig selv. Spørgsmålet om, hvorfor så mange velkvalificerede kvinder efter studietiden vælger forskerkarrieren fra, bliver ikke taget op.

Den aktive akademiske yngelpleje, hvor universitetslærerne søger at interessere dygtige studerende for en forskerkarriere, starter tidligt i studiet, og her sætter Rip-Rap-Rup-princippet sine spor. Som lærer er man(d) mest tilbøjelig til at lægge mærke til dem, der ligner én selv mest. Når Kille, Pille og Rille ikke rekrutteres, kan en væsentlig grund ganske enkelt være manglen på kvindelige lærere.

Men det er ikke det eneste problem. Jeg har selv ofte opfordret fagligt dygtige kvinder til at søge videre, og mange har sagt nej med begrundelser, der ikke er faglige. Mange af dem har ikke følt sig særlig godt tilpas som studerende, udsat for en pædagogik, der i mange tilfælde består af envejskommunikation på store hold. Stoffet har haft for lidt berøring med det, de selv finder relevant i deres liv. De kan ikke lide forskerkulturen: det er ensomt; man skal have gode albuer; det er Janteloven, der gælder; der skal arbejdes dag og nat på karrieren netop i de år, hvor de fleste af dem også gerne vil have børn. Universiteterne er som arbejdspladser nogle gammeldags og ufleksible institutioner, der skræmmer mange kvindelige (og måske også nogle mandlige) talenter langt væk.

Og så er der det rent faglige. Svenske undersøgelser tyder på, at flere kvinder i forskning interesserer sig for brede, tværfaglige emner, mens mænd i højere grad går i dybden med smalle emner – sådan som institutionerne har tradition for. Kvalitet i forskning er ikke noget absolut begreb, men lige så historisk og kulturskabt som alt det andet vi giver os af med. Her trænger vi til en kvalificeret debat om, hvad det er for kvalitet – eller snarere kvaliteter, vi ønsker os i forskningen.

Ved øremærkede stillinger undgår man den situation, hvor en individuel mand med rette eller urette kan føle sig tilside-sat i forhold til en kvindelig konkurrent. Så er der jo nok dem, der vil hævde, at et tiltag som dette vil være en strukturel prioritering af kvindekvædet på mændenes bekostning, men det lader mig kold. Med kun 17 procent kvinder i videnskabelige stillinger mere end 100 år efter, at kvinder fik adgang til universiteterne, tyder alting på, at universiteterne aldrig har opgivet en implicit strukturel favorisering af det mandlige køn.

Kønskvoterede professorater

AF THOMAS WITH

Forskningsminister Jytte Hilden har for nylig bebudet, at der nu skal gøres noget ved den skæve kønsfordeling i forskningsverdenen. Hun vil blandt andet rette blikket mod Sverige, som er gået langt i bestræbelserne på at skabe ligestilling på universiteterne. De har ansat ligestillingskonsulenter, og de kønskvoterer. Vi har talt med chefen for ligestilling på Lunds Universitet.

I Danmark fik Roskilde Universitets Center nej, da det for nylig bad om lov til at give positiv særbehandling til kvinder ved besættelse af en række tidsbegrænsede forskerstillinger.

I Sverige er der i disse måneder ved at blive ansat 30 kvindelige professorer på en særlig kvote - fordi Riksdagen i 1995 besluttede, at der skulle rettes op på den skæve kønsfordeling.

"Kvindeprofessorer? - nej den slags kan kun fungere i Sverige - her i Danmark ville en særlig kvindeprofessor aldrig få en ærlig chance," siger universitetsdirektør Erik Ebbe fra RUC. "Det ville tage mindst ti år, før folk glemte, at hun ikke var blevet udpeget på grund af sin forskning - hun ville være stemplet."

Sådan er det ikke på den anden side af Øresund, hvor ligestillingen er blevet en politisk livsform. I Sverige vover man at kønskvotere i toppen. Og det er blot et af eksemplerne på, at svenskerne tager mere håndfast om ligestillingen end danskerne.

For eksempel har alle svenske universiteter ansat ligestillingsmedarbejdere. Vi har talt med en af slagsen.

Mændene fnysede og lo

Kontorchef og *jämställdhetshandläggare* Ingegerd Göransson har siden 1984 arbejdet med ligestilling på universitetet i Lund. Og det har ikke altid været lige let at komme igennem med de kønspolitiske tanker:

En af hendes opgaver er at lytte til beklagelser fra kvindelige studerende, der har svært ved at forholde sig til undervisningen. Derefter tager hun et møde med underviseren, hvor hun referer den beskrivelse, hun har fået, for eksempel at underviseren "usynliggør kvinderne":

"For ti år siden blev mændene meget aggressive, de fnysede og lo mig lige op i ansigtet," siger hun. "I dag har det ændret sig. De venter med at fnyse, til jeg har vendt ryggen til, - og nok bliver de arrige, men de tager mig også alvorligt - og de kritiserer ikke selve ligestillingsarbejdet."

"Meget har ændret sig siden 80'erne, og ofte hører jeg bekymrede spørgsmål fra lærerne om, hvordan de kan ændre undervisningen til det bedre. For det er svært at få de kvindelige studerende med," siger Ingegerd Göransson.

Og hun har også en idé om hvorfor.

Kvinder kan lide brede kurser

Kvindelige studerende kan bedst lide de brede kurser, de vil gerne have overblik. Mandlige studerende er hurtigere til at snævre ind, de har lettere ved at abstrahere fra de store sammenhænge og fordybe sig i enkelte områder. Og der er fordybelsen, der giver krædit på universitetet.

"I begyndelsen er alt fint. Drengene og pigerne er gode 'kompisser', mens de går på de store hold. Men når de kommer til fordybelsen, og de deler sig i mindre grupper, så sker der noget i forholdet mellem de to køn."

"Der er lavet statistik over disse studiemønstre, og tendensen er tydelig. Pigerne bliver ved de grundlæggende kurser. Så vi opfordrer lærerne til at få de kvindelige studerende til at vælge kurser, hvor de fordyber sig, og som forbereder dem på forskeruddannelsen. Kvinderne har behov for aktiv opmuntring. De gør det ikke af sig selv. Men det er også et spørgsmål om at indrette undervisningen, så den tager hensyn til kvinderne, til deres måde at forholde sig til stoffet og til deres måde at spørge."

De kvinder, der når op i forskernes rækker, møder nye problemer, der igen binder i, at deres tilgang til stoffet adskiller sig fra mændenes, siger Ingegerd Göransson.

Også her er der en tendens til at mændene fordyber sig i smalle områder, mens kvinderne breder sig.

"Kvinderne er ikke så traditionsbundne som mændene. De er bedre til at stille de tværvideenskabelige spørgsmål og færdes ofte i grænselandet mellem de videnskabelige discipliner. Det betyder, at de ofte har svært ved at få en adækvat videnska-



"For i tiden lo de mig op i ansigtet", siger kontorchef Ingegerd Göransson, der siden 1984 har arbejdet med ligestilling på Lunds Universitet.



FOTO PETER OLSEN

belig bedømmelse - og dermed også en senere ansættelse."

"Et eksempel er en kvindelig forsker, der arbejdede med de tidlige religioner i Norden - altså før kristendommen. Hun arbejdede i grænseområdet mellem arkæologi og religionsvidenskab. Da afhandlingen skulle bedømmes, var problemet at finde personer, der var i stand til at bedømme arbejdet fra begge vinkler - for dermed at få fastlagt den merittering, som hun senere skulle bedømmes på.

Der fandtes ingen sagkundskab, som på en gang beherskede arkæologi og religionsvidenskab - det var umuligt for hende at få en adækvat bedømmelse."

Kønsperspektiver overalt

Kønsperspektivet kan bruges overalt, også på det tekniske område, der ellers traditionelt er mændenes domæne. For ek-

sempel inden for boligplanlægning eller kommunikationsplanlægning, hvor det er tydeligt, at mænd og kvinder tager forskellige hensyn, siger Ingegerd Göransson.

På svenske universiteter er kønspektivet højt prioriteret, og der er et krav om, at både lærere og studerende lærer at tænke i kønsteoretiske baner.

Alle svenske universiteter har ligestillingsprogrammer og lederne mødes en gang om året for at udvekle praktiske erfaringer.

På Lunds Universitet har hvert fakultet desuden en ligestillingskontaktperson. Fem-seks gange om året mødes kontaktpersonerne med Ingegerd Göransson, som er universitetets centrale ligestillingskoordinator.

Undervisningsevalueringen på den såkaldte Tekniska Högskola er et eksempel på arbejdet i praksis.

Hvert år foretages en kursusvurdering, hvor de studerende skal tage stilling til forholdet mellem forelæsninger, lektioner, øvelser og laboratoriearbejde - med henblik på at forbedre undervisningsudbyttet. Ved den sidste evaluering blev der også foretaget en kønsopdelt undersøgelse for at se, hvad kvinderne lægger vægt på i forhold til mændene, og hvorfor drengene får mere ud af undervisningen end pigerne.

"Vi prøver at tænke kønsaspektet ind overalt," siger Ingegerd Göransson.

Mainstreaming

I Sverige har ligestillingen i flere år stået højt oppe på dagsordenen - med de svenske politikere i spidsen. For eksempel har enhver svensk virksomhed med over ti ansatte pligt til at udarbejde en ligestillingsplan. Sker det ikke, kan det koste en bøde på op til 200.000 kroner.

Alle spørgsmål kan og bør ses i et ligestillingsperspektiv. Målet er den såkaldte "mainstreaming", der betyder at det konspolitiske aspekt indarbejdes i enhver form for aktivitet, uanset om det er på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet el-

ler i den offentlige administration. At tænke i ligestilling skal være som at spise eller trække vejret - noget naturligt.

På universitetsområdet gik de svenske politikere endnu videre, da de i 1995 besluttede en særbevilling til 30 kvindelige professorer foruden 70 kvindelige "forskningsassistenter" - svarende til danske adjunkter.

Beslutningen blev truffet efter en stor udredning om den skæve kønskvotering på universiteterne, der blandt andet viste, at mændene sidder på 92 procent af små 2000 professorater i Sverige.

Ved siden af de 30 kvinde-professorater besluttede politikerne at oprette 70 kvindelige forskningsassistentstillinger - svarende til danske adjunkter.

Sidste efterår gik Riksdagen et skridt videre: Nu skal der ansættes endnu 18 kvindelige forskere, fordelt i tre grupper med en professor, en forskningsassistent og en ph.d. i hver.

Grupperne skal udføre såkaldt "genus-forskning" - det vil sige kønsspecifik forskning på seks felter. Tre grupper går til historie, litteraturvidenskab og sociologi, mens de tre sidste grupper placeres inden for naturvidenskab og medicin.

Mens den danske universitetsverden fortvivlet famler efter en model, der kan rette op på den forvredne kønskvotering, har svenskerne taget et skridt som indtil videre er utænkeligt i Danmark - nemlig at kønskvotere i toppen af universitetshierarkiet.

Men Ingegerd Göransson deler ikke den danske frygt for, at de særligt udnævnte kvindelige professorer vil blive betragtet som andenrangsforskere:

"30 kvindelige professorer er ingenting i forhold til det store flertal af mænd, og jeg tror hurtigt, den særlige ansættelsesform vil blive glemt i glæden over den ekstra bevilling til institutterne," siger Ingegerd Göransson og kommer dermed ind på en finte ved den svenske Riksdags vedtagelse:

Polemiske beslutninger glider nemmere ned med økonomisk sukkerglasur. ♦