

Netværk for kvinder i fysik

Nyhedsbrev nr. 21

April 1999

Kære netværksmedlemmer!

I dette nummer af nyhedsbrevet kan I finde det endelige program for årsmødet, der afholdes den 2. juni 1999 på Hotel Nyborg Strand. Det faglige program vil indeholde 4 foredrag, abstracts for disse foredrag er ligeledes trykt i dette nummer af nyhedsbrevet. Derudover vil der være en postersession.

Til generalforsamlingen er der afstemning om en vedtægtsændring ang. medlemsskab af Dansk Fysisk Selskab. Bestyrelsen opfordrer alle medlemmer til at stemme, læs mere om mulighederne for evt. brevstemme inde i nyhedsbrevet.

Ved generalforsamlingen vil Mia Stampe fortælle om resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen. Mia har indtil nu modtaget ca. 25 besvarede skemaer, så hvis du ikke allerede har indsendt dit spørgeskema (fra sidste nummer af nyhedsbrevet), kan vi kraftigt opfordre det til at du gør det nu!

Nyt fra bestyrelsen	1
Årsmødet	3
Program for årsmødet	3
Abstracts for foredragene	4
Forslag til vedtægtsændring	7
Begrundelse for forslaget til vedtægtsændring	7
Dagsorden for generalforsamlingen	8
Resumé af reglerne for afstemning på generalforsamlingen	8
Interview med Anne Grete Holmsgaard, Politiken 21/2	9
Debatindlæg som svar på interview med AGH, Politiken 28/2	10
Svar fra Bertel Ståhle, Magisterbladet 2/99 (jvf. sidste nyhedsbrev)	11
Svar fra forskergruppen, Magisterbladet 4/99	12
Omtale i Magisterbladet 4/99 af Cathrine Hasse's projekt	13
Undersøgelse af Dual Career problemet blandt fysikere, APS News feb. 99	15
Kvindelige ingeniører fravælges, fra Ingeniøren 2/4 99	16
How to combine physics and a family, fra Physics World april 99	18
Forskningen har brug for kvinder, fra Politiken 5/3 99	19

Nyt fra bestyrelsen

Som nævnt i sidste nummer af nyhedsbrevet har Eva tanker om at oprette en ekspertdatabase – f.eks. til brug af journalister og lignende. Der er siden kommet forslag om at det bliver en faglig database, som også vil kunne bruges til at opfordre medlemmer med en given ekspertise

til at skrive i Kvant eller komme med et fagligt indlæg i nyhedsbrevet. Mere om databasen i næste nummer af nyhedsbrevet.

Interessante hjemmesider

Online archive af bidrag fra kvinder til fysikforskningen i det 20. århundrede:

<http://www.physics.ucla.edu/~cwp>

American Physical Society's liste over kvindelige foredragsholdere:

<http://www.aps.org/educ/wip-csl-front.html>

Undersøgelse om diskriminering af ansatte kvindelige forskere på MIT:

<http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>

og <http://www.nytimes.com/library/national/032399mit-discrim.html>

TIMSS rapport om hvordan piger klarer sig i folkeskolen i matematik og fysik. Rapportens forfatter, Ayoe Hoff, vil skrive om resultaterne i næste nyhedsbrev:

<http://www.dlh.dk/mat/fys/>

Seneste talmateriale der dementerer påstanden om at der bliver færre studerende på naturvidenskab på KU:

<http://www.nbi.dk/UUDVALG/fakstat/fakstat.html>

Årsmødet

Årsmødet finder sted på Hotel Nyborg Strand den 2. juni 1998. Årsmødet er lagt sådan at det er muligt at tage frem og tilbage på én dag, og det passer med følgende IC3-tider fra hhv. København og Århus (gåtiden fra stationen til hotellet er ca. 20 minutter):

afgang Kbh. H 8.00	ankomst Nyborg 9.14
afgang Nyborg 18.35	ankomst Kbh. H 19.48
afgang Århus H 7.40	ankomst Nyborg 9.29 (med et skift i Odense)
afgang Nyborg 18.47	ankomst Århus H 20.34

Program:

10.00-10.15	Velkomst ved Anja C. Andersen
10.15-11.00	Winnie Svendsen (ØL, NBIfAFG) Hyperpolariserede gasser til biofysisk, medicinsk og faststoffysisk forskning
11.00-11.45	Birgitta Nordström (AO, NBIfAFG) The very first stars in the Milky Way
11.45-13.00	Frokost
13.00-13.45	Anja Boisen (MIC, DTU) Bioprobe projektet
13.45-14.45	Poster session med kaffe, the og frugt
14.45-15.45	Cathrine Hasse (Antropologi, KU) Kvinden, manden og nørden
15.45-16.45	Diskussion
16.45-18.00	Generalforsamling

Foredrag af danske foredragsholdere holdes normalt på dansk. Hvis sammensætningen af tilhørerskaren berettiger det, kan der skiftes til engelsk.

I forbindelse med årsmødet bliver der holdt en poster session. Posterens størrelse må være maks. 1.10m (bredde) x 1.40m (højde). Abstracts til posterne findes i abstractsbogen for DFS og KIF årsmøderne.

På de næste sider følger abstracts for foredragene.

Hyperpolariserede gasser til biofysisk, medicinsk og faststoffysisk forskning

W. E. Svendsen, L. V. Søgaard, P. I. Borel , E. Johansson, L. V. Jørgensen, and N. Andersen

Niels Bohr Institute, Ørsted Laboratory, Universitetsparken 5,
DK-2100, Kbh. Ø, Denmark

To systemer til kernepolarisering af ædelgasserne Helium og Xenon er under opbygning. Begge systemer er baseret på spin exchange optisk pumpning (SEOP)[1]. $^3\text{He}/^{129}\text{Xe}$ -isotoperne polariseres ved kollisioner med alkali-metaller, henholdsvis Na, K eller Rb. Alkali-metallerne bliver polariserede ved hjælp af optisk pumpning med cirkulært polariseret laserlys i et magnetfelt. SEOP af Rb er en velkendt og effektiv metode til at polarisere Xe, men metoden er ikke særlig effektiv for polarisation af He. Na/ ^3He og K/ ^3He systemerne, er teoretisk forslåede som mere effektive systemer. Det første eksperiment der er bygget, er til at undersøge de fundamentale spin overførelse processer i K/ ^3He SEOP. Den hyperpolariserede gas besidder en overordentlig høj grad af kernespin polarisation (omkr. 100.000 gange højere end normalt) og giver derved anledning til et tilsvarende kraftigere MR-signal som mere end kompenserer for den ringe tæthed af gassen sammenlignet f.eks. med protoner i kroppens væv. MR-billeder af indåndet hyperpolariseret xenon gas er væsentligt mere detaljerede end billeder dannet ved traditionelle metoder (indånding af en radioaktiv gas). Desuden har indåndingen af He/Xe i små mængder ingen kendte bivirkninger. I store mængder har xenon anæstetiske egenskaber, men herudover ingen bivirkninger. Når hyperpolariseret xenon bringes i kontakt med overflader (både i biologiske og andre systemer), kan magnetisering overføres til disse strukturer ved krydspolarisation, hvorved overfladerne vil kunne studeres med et så væsentligt forbedret signal/støj forhold, at det kan forventes at give helt nye anvendelsesmuligheder for MR skanning, herunder biologisk MR-mikroskopi og materialevurdering. Forskellen mellem hyperpolariseret ^{129}Xe og ^3He ligger dels i, at xenon er et betydeligt større atom, der lettere overfører sin magnetisering til andre atomer og dels i, at xenon er mere lipofilt (fedtopløseligt), hvorved det opløses ca. 10 gange lettere i biologiske materialer. ^3He har imidlertid et 3 gange større magnetisk moment end ^{129}Xe . I medicinsk sammenhæng vil ^3He således være bedst egnet til visualisering af hulrum, såsom lungerne, hvorimod ^{129}Xe vil have andre fordele, f.eks. ved måling af blodcirkulation.

1. T. G. Walker, W. Happer, (1997), Spin-exchange optical pumping of noble-gas nuclei. *Reviews of Modern Physics* **69**, 629-642.

Støttet af Statens Naturvidenskabelige Forskningsråd

The very first stars in the Milky Way

Birgitta Nordström

Astronomisk Observatorium, NBIfAFG
Juliane Maries vej 30, 2100 København Ø

The chemical elements that we observe today are the result of the processes occurring during the recombination phase of the Big Bang plus the subsequent synthesis of heavier elements in stellar interiors since that time. Our Milky Way Galaxy is the laboratory in which these processes can be best studied. Detailed spectroscopic results for many stars suggest that nucleosynthesis in a well-formed galaxy proceeds in a fairly orderly manner. In contrast, the recent discovery of very metal-poor stars formed before this epoch reveals a bewildering variety of chemical compositions, reflecting the chaotic nature of the early stages of galaxy and star formation. We discuss how the most recent data on both light and heavy element abundances can be used to constrain the basic parameters of the chemical history of the proto-Galaxy.

Bioprobe projektet

Anja Boisen

Mikroelektronik Centret
DTU, bygn. 345e, DK-2800 Lyngby
boisen@mic.dtu.dk

Bioprobe projektet startede d. 1/1-99, og arbejder på udviklingen af en kompakt, simpel, hurtig og meget følsom biokemisk sensor baseret på mikrobjælker. En kemisk reaktion på bjælkens overflade kan detekteres ved en udbøjning af bjælken som følge af temperaturændringer eller som følge af ændringer i overflade stresset. Desuden kan masseændringer detekteres som en ændring i bjælkens resonansfrekvens. Mikrobjælkernes størrelse og følsomhed gør det muligt at detektere reaktioner på det molekylære niveau og kan på sigt benyttes som et kompakt og hurtigt instrument indenfor diagnostik, DNA sekvensering etc. Bjælkerne fremstilles ved brug af mikromekaniske fremstillingsprocesser og er bl.a. blevet benyttet til detektion af lasereffekt, luftfugtighed og alkoholdampe.

Kvinden, manden og nørden

Cathrine Hasse

Institut for Antropologi
Københavns Universitet

Cathrine Hasse er kandidat-stipendiat på Institut for Antropologi i København med projektet "Kønsbarrierer for den gode naturvidenskabsmand" under forskningsrådsprogrammet "Kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen".

I projektet, der har Niels Bohr Instituttet som udgangspunkt for et etnografisk feltarbejde, undersøger Cathrine Hasse gennem sin egen (kønnede) læreproces på uddannelsesinstitutionen, hvad der ud fra en position som studerende på uddannelsen kan virke som barriere eller fremmende for en forskerkarrierer.

I oplægget "Kvinden, manden og nørden" er fokus er rettet mod en nærmere undersøgelse af forskelle mellem mænd og kvinder i den lokale kontekst og projektet diskuterer hvordan forskerselektion og manglende motivation til at forske kan hænge sammen med definitioner af køn i forhold til definitioner af, hvad der konstituerer en god videnskabsmand.

Se iøvrigt omtalen af Cathrine Hasse's projekt i Magisterbladet, trykt på side 13 i dette nummer af nyhedsbrevet.

Forslag til vedtægtsændring

Ændringsforslag til vedtægterne for Netværk for Kvinder i Fysik (KIF) omhandlende *Medlemskredsen* foreslået af Anja C. Andersen og Kirstine Berg-Sørensen.

Vedtægterne står i Nyhedsbrev nr. 17 og findes på <http://www.nbi.dk/kif>; de kan også fås ved henvendelse til formanden.

Nuværende formulering:

Medlemskab står åbent for kvindelige medlemmer af DFS og kvinder med relation til fysik med en uddannelse svarende til bachelorniveau. Andre kan opnå medlemskab som støttemedlemmer. Støttemedlemmer kan modtage nyhedsbrevet samt deltage i netværkets aktiviteter, men kan ikke deltage i generalforsamlingen og har ikke stemmeret.

Ny formulering:

Medlemskab står åbent for kvindelige medlemmer af DFS, som har en relation til fysik med en uddannelse svarende mindst til bachelorniveau. Andre DFS medlemmer kan opnå medlemskab som støttemedlemmer. Støttemedlemmer kan modtage nyhedsbrevet samt deltage i netværkets aktiviteter, men kan ikke deltage i generalforsamlingen og har ikke stemmeret.

Begrundelsen for forslaget til vedtægtsændring

KIF blev oprettet som en sektion under DFS i 1993. Forudgående havde DFS etableret kontakt til Norsk Fysisk Selskabs netværk for kvindelige fysikere og den norske analog til SNF, NAVF, som på det tidspunkt havde arbejdet i et par år med forskellige initiativer. Kontakten medvirkede til afholdelse af et seminar 4.-5. december 1992 på Gentofte Hotel med titlen "Rekruttering af kvinder til universitetsstillinger: Hvordan kommer vi videre?" med en række indlæg fra Danmark og udlandet (Et sammendrag af mødet er udgivet af Københavns Universitet, der arrangerede seminaret som afslutning på et studiestartprogram for kvinder på mat-fys-kemifagene, finansieret af Naturvidenskabeligt Uddannelsesråd). Her præsenterede Annik Magerholm Fett, NFS, det norske netværk og Bente Lilja Bye NAVF's ligestillingsprogram. Som opfølgning på foredragene drøftede medlemmer af Dansk Fysisk Selskab hvorledes netværksideen kunne omplantes til dansk jord. Det var som et led i disse initiativer at DFS's daværende formand tog initiativ til at "Netværk for Kvinder i Fysik" skulle indgå som en sektion under DFS for kvindelige fysikere.

Jeg mener at det er en stor fordel for KIF at vi er en ægte sektion under DFS på lige fod med faststoffysik, atomfysik og undervisningssektionen, fordi vi på den måde bliver taget mere alvorligt og har større slagkraft over for DFS's bestyrelse. Når vi således er en fuldgyldig sektion under DFS så forpligter det også, derfor forslaget om at alle medlemmer skal være medlemmer af DFS og på den måde også støtte DFS og dermed KIF økonomisk.

Vi har mange fordele ved at være en sektion under DFS: DFS betaler vores udgifter til bl.a. at udsende nyhedsbrevene og via DFS har vi en mere "officiel" status end vi ville have som "uafhængig" organisation. Vi har et KIF bestyrelsesmedlem i DFS's bestyrelse og dermed indflydelse på de beslutninger der træffes, bl.a. om hvilke plenumforedragsholdere der skal være til DFS's årsmøde. Vi har således bevidst og med succes arbejdet på at "lobbye" kvalificerede kvindelige foredragsholdere ind på DFS årsmødet.

Hvis samtlige KIF medlemmer også blev DFS medlemmer ville det forbedre vores mulighed for at få penge fra DFS til fx at støtte lokalarrangementer og andre initiativer fra medlemmerne.

Det koster pt. 325 kr/år at være medlem af DFS (studerende og pensionister 75 kr/år); som medlem modtager man KVANT.

Med venlig hilsen

Anja C. Andersen

Dagsorden til generalforsamlingen d. 2/6-99

1. Valg af referent og dirigent.
2. Formandens beretning.
3. Fremlæggelse af forslag til vedtægtsændringer fra Anja C. Andersen.
 - (a) Begrundelse for ønsket om ændringen.
 - (b) Afstemning om vedtægtsændringen.
4. Forelæggelse af spørgeskemaundersøgelsen ved Mia Stampe.
5. Nyt blod til bestyrelsen ønskes!
6. Kan KIF medlemmer aktiveres ? Vil de aktiveres ? Forslag fra medlemmerne udbedes.
7. Eventuelt.

Efter årsmødet (kl. 18:00) holder vi et bestyrelsesmøde, hvor bl.a. nye bestyrelsesmedlemmer kan blive introduceret.

Resumé af reglerne for afstemning på generalforsamlingen

Da vi skal have afstemning til dette årsmøde kommer her et resumé af reglerne omkring denne foreteelse.

Beslutninger træffes ved simpelt stemmeflertal blandt de fremmødte medlemmer. Hvis et medlem er forhindret i at møde, er der mulighed for at afgive en fuldmagt til et bestyrelsesmedlem, som så kan stemme på medlemmets vegne. En fuldmagt skal indeholde:

- Stemmeafgiverens navn og adresse.
- En tilkendegivelse af hvem fuldmagten er til.
- En tilkendegivelse af stemmeafgiverens valgønske.

Ved stemmelighed til vedtægtsændringer vil ændringsforslaget blive forkastet. Ved stemmelighed i andre sager er formandens stemme afgørende. Generalforsamlingens beslutninger skal forelægges medlemskredsen til skriftlig afstemning, når mindst to bestyrelsesmedlemmer eller fem tilstedeværende medlemmer kræver det. Ændring af generalforsamlingens beslutning kan herefter kun ske ved simpelt flertal blandt de afgivne stemmer.

Kvinderne er på udebane på arbejdsmarkedet

9

»Hvorfor ikke tro på at man har talent, og at man kan bruge det til ledelse, og lade være med at bilde sig ind at ledelse er et onewomanshow?«

»Når kvinder kan træffe beslutninger og bestemme det hele derhjemme, hvorfor tror de så ikke på, at de kan på arbejdsmarkedet?«

»Mændene lader sig gøre til ofre derhjemme og kvinderne lader sig gøre til ofre på arbejdsmarkedet«

Det er stadigvæk nødvendigt med positiv særbehandling af kvinder, og det er ærgerligt, at så mange unge kvinder er imod, for positiv særbehandling betyder ikke, at man tager de dårligst kvalificerede, men netop de bedste, siger universitetsdirektør Anne Grete Holmsgaard.

Interview

Af Anta Bay Bundegaard

Det er længe siden, den positive særbehandling har været oppe at vende i debatten. Er vi ikke kommet ud over det stadie, hvor det er nødvendigt?

»Nej, det mener jeg ikke. Jeg er tilhænger af at bruge positiv særbehandling inden for nogle områder. Positiv særbehandling betyder jo ikke, at man ansætter en, der er dårligt kvalificeret, men at man også tillægger kønnet en betydning i valget af, hvem der er bedst. Idéen i positiv særbehandling er at man enten kun søger efter det ene køn, fordi man vil ændre en balance, eller man i tilfælde af to lige kvalificerede kandidater tillader sig at tage en fra det underrepræsenterede køn. Jeg tror, at det er vigtigt at have en balance i ledelsen, og det er vigtigt at have en balance i ledelsen, og det er vigtigt at have en balance i ledelsen.«

Selv om kvinden er bedst kvalificeret, sker ansættelsen alligevel på særlige vilkår.

»Ja, men der er også noget særligt ved at vi har så skævt et kønsbillede på nogle områder, og i de tilfælde er man nødt til at bruge særlige instrumenter for at få ændret balancen. Et af problemerne på Danmarks Tekniske Universitet er at der er for få kvinder, der søger de opslåede stillinger. Derfor er vi nødt til at gøre noget for at få flere kvinder til at søge. Vi fik lov til, efter at have ansøgt Ligestillingsrådet om det, at bruge positiv særbehandling ved besættelse af to stillinger. Vi fik ansat en kvindelig adjunkt i den ene stilling, den anden stilling måtte vi opgave at få besat, fordi vi ikke vil ansætte nogen, der ikke var virkelig gode og talentfulde.«

Men er den unge generation af kvinder overhovedet interesseret i at blive ansat på særlige vilkår?

»Det er jo en diskussion der deler vandrere. Der er også unge kvinder som synes det er en god idé, og dem der er imod søger alligevel stillingerne, når de først bliver slået op. Heldigvis da. Jeg er jo selv en af dem, der kom i Folketinget qua positiv særbehandling, fordi VS var tvunget til at stille flere kvinder op. Det var ikke kvotering, men det var da en form for positiv særbehandling. Jeg har

aldrig ment at mit udgangspunkt dermed var dårligere eller at omgivelserne betragtede mig som dårligere kvalificeret. Man skal passe på at man som kvinde ikke bliver så ydmyg, at man synes at positiv særbehandling er et udtryk for at man er dårligere end mændene. Det er det ikke, men vi er nødt til at gøre noget for at kvinder overhovedet kommer ind i det felt, hvor de bliver en valgmulighed, og det samme gælder for mænd på de områder hvor det er relevant.«

Hvorfor er kvinderne der ikke bare af sig selv?

»Ja, hvorfor? Når der er en overvægt af det ene køn, viger det andet køn tilbage. De fornemmer at det ikke er deres miljø. De færreste mænd er interesseret i at arbejde i et kvindedomineret miljø og de færreste kvinder ønsker at være i et mandedomineret miljø. Jeg tror også der er mange der holder sig tilbage fra at søge en stilling i universitetet, fordi de ikke tror de har en chance for at få den. Der går jo mange myter om at det på forhånd er givet, hvem der skal have stillingerne. Men det er faktisk ikke rigtigt i hvert fald ikke på DTU.«

Forskerstillingerne på universiteterne er karrierestillinger – ligger der også en

barriere for kvinderne i og med det netop er karrierestillinger?

»Hvis man først er inde i forskningsverdenen, tror jeg ikke man er bange for at gøre karriere. Barriererne består snarere i, at der nogle steder på universiteterne ikke foregår en ordentlig systematisk diskussion af, hvilke professorstillinger eller lektorstillinger man skal op. Man skal ikke styre forskningen, men man skal holde øje med, hvilke talenter der sidder på ph.d.stipendierne for at finde ud af hvem af begge køn man skal pleje og støtte.«

Det er jo ikke kun inden for universitetets verden, at kvinder ikke søger karrierestillingerne. Det er en generel tendens, at kvinder ikke bliver ledere.

»I den offentlige sektor er der kommet en hel del flere kvinder i lederstillinger, men på topniveau er der kun få. Det er hævet over enhver tvivl at kvinder er meget mere kritiske over for det at lede. Det har både sine positive og negative sider. Det positive er at kvinderne ikke vil investere så meget tid i deres arbejde, de vil hellere bruge mere tid på børn og familie. Det negative er at de ikke giver det en chance. Hvorfor ikke tro på, at man har talent, og at man kan bruge det til ledelse, og lade være med at bilde sig ind at ledelse er et onewomanshow? Der er så mange my-

ter om, hvordan man skal være for at have en lederstilling, at man skal være i en hård negt og den slags. Det passer jo ikke, men man skal kunne træffe beslutninger og man skal heller ikke være alt for sårbar over for kritik. Qua kvindens kultur kommer de let til at opfatte kritik som personlig kritik i stedet for faglig kritik.«

Hvad vil »kvinders kultur« sige?

»Det er den historiske kultur, som vi er et produkt af. Vi er meget omsorgsbeviste, alle skal være med og vi fokuserer på hinanden som individer. Jeg har ikke meget faglig viden om det, men man kan f.eks. se på de kvindelige medarbejdere, at de meget oftere tager kritik personligt end de mandlige medarbejdere.«

Vi har netop fået videnskabeligt bevis, at kvinderne bestemmer i hjemmene, så der er altså ikke en generel kvindelig modvilje mod at bestemme. Ser kvinderne stadig hjemmet som deres hjemmehavn og arbejdsmarkedet som deres udebane?

»Ja, vi er ikke rigtigt kommet på hjemmehavne på arbejdsmarkedet endnu. Der er ingen tvivl om at det er kvinderne, der bestemmer det meste derhjemme, og man må stille kvinderne det helt enkle spørgsmål: Når man kan træffe beslutninger og bestemme det

hele derhjemme, hvorfor tror man så ikke på, at man kan det på arbejdsmarkedet?«

Det er vel, fordi man ikke føler sig på sikker grund?

»Ja, og selvfølgelig er det også relativt få generationer af kvinder der massivt har været på arbejdsmarkedet, og de har endnu ikke fået sig det ud på alle sektorer. Kvinderne er jo stærkt overrepræsenterede i de sektorer, hvor de kan bruge de private erfaringer som verdensmestre i hjemmet og få løn for det. Der er de på hjemmehavne. Som køn mangler vi at gøre vores erfaringer på de andre områder. Det er bare så pokkers ærgerligt, at så mange giver op på forhånd. Det er den gamle husmormon-

Baggrund

Positiv særbehandling af kvinder er igen dukket op i debatten, efter et udvalg under Forskningsministeriet for nylig foreslog at oprette 40 særlige kvindeprofessorater for at rette op på universiteternes meget skæve kønsbalance. Samtidig har sociologen Torben Berg Sørensen undersøgt magtforholdet inden for hjemmets fire vægge og slået fast, at der er det stadig kvinderne der bestemmer. Har de seneste mange års ligestillingsdiskussion da slet ikke flyttet noget? Vi har spurgt Anne Grete Holmsgaard, som både er tidligere folketingsmedlem for VS og tidligere formand for Ligestillingsrådet og som i dag er direktør for en udpræget mandedomineret arbejdsplads, nemlig Danmarks Tekniske Universitet.

taliet om 'at det er jeg nok ikke god nok til', der stadig smækker os over fingrene. Og det er den samme mekanisme der gør sig gældende, når så mange unge kvinder siger: »vi vil ikke have noget med positiv særbehandling at gøre«. Hvis man virkelig tror på at man er lige så dygtig som mændene, er det da bare at gå til den.«

Men hvis man er lige så god som mændene, kan man vel også få jobbene uden den positive særbehandling? Hvorfor skal kvinder altid ende i rollen som dem, der skal hjælpes og som ofre for mændenes eller »systemets« tyranni?

»Det er også helt tabeligt. Det er jo ikke mændenes tyranni, det er kvindernes og mændenes fælles tyranni, som gør begge køn til ofre. Mændene lader sig gøre til ofre derhjemme og kvinderne lader sig gøre til ofre på arbejdsmarkedet.«

Men hvordan undgår man at blive stemplet, hvis man er ansat på andre vilkår end alle andre?

»Ved at være opmærksom på at positiv særbehandling aldrig bliver brugt til at ansætte en person, man ikke finder kvalificeret. Det er en meget fin balancegang i hvert enkelt tilfælde. Positiv særbehandling skal ikke bruges generelt, men selektivt inden for områder, hvor der er under f.eks. 20 procent af det ene køn ansat, og på områder, hvor det lokale miljø selv kan se behovet for at gøre noget ekstraordinært. Det burde man selv kunne sætte i værk på den enkelte arbejdsplads. Tiden er løbet fra de nuværende regler. Derfor mener jeg også man skal ændre ligestillingsloven, så det ikke er Ligestillingsrådet der centralt tager stilling til om institutionerne må bruge positiv særbehandling, men at det bliver op til de enkelte institutioner at bestemme og tage ansvar for at der sker noget.«

Noget kunne tyde på at ligestillingsprocessen har mere karakter af en evolution end en revolution?

»Ja, det er en evolution, men det er en evolution man er nødt til at forcere. Alle er positive over for ligestilling, for det ville nærmest være kriminelt at sige at man var imod. Der er bare ingen, der føler, det er deres ansvar at der sker noget. Derfor tror jeg også det er god idé at få en ligestillingsminister her i landet, som har gennemslagskraft og politisk løft og som kan gøre ligestillingsagen synlig. Det er i hvert fald passé at nysje med en fritidsansat formand for Ligestillingsrådet. Det mindste man kan gøre er at ansætte formanden på fuld tid.«

Din tid er passé, Holmsgaard

Ligestilling (1)



Af Steffen Andersen, adm. direktør

ANNE GRETE HOLMSGAARD er et bevis på, at karriere kan lade sig gøre i Danmark, selv om man er en kvinde. Det er derfor ærgerligt at hun i et interview 21.2. erklærer at evolutionen indenfor 'kvindekarriereudvikling' skal forceres, og at der skal fokus på positiv særbehandling af kvinder i visse områder, hvor kvinder ikke er repræsenteret på lige fod med mænd.

Hvad vil vi så gøre der, hvor der ikke er mænd nok involveret i den 'evolutionæ-

re' udvikling? Sikke noget vås!

Nogle kvinder er åbenbart ved at fravælge stresset, komprimeret karriereridt og det kan AGH ikke lide.

Det som kan vindes, hvis man fravælger den vej, som er udstykket af de »gamle forslidte frontkæmpere« fra 68 er ro til at opdrage og deltage i vore små børns liv og levned. Visionsløst prækes de datidige politiske korrekte meninger i en haglstorm ned over os arme syndere som formaster os til at fokusere på familie og arbejde i familien.

Fordelen ved samvær i familien skulle indlysende være at vi fremover kan levere nogle mere 'forskelligartede' børn, som ikke er opdraget igennem ensidig central sty-

ret vuggestue, børnehave, fritidsordning osv., men af en mangfoldighed af forældre. (Hva' er det i øvrigt for en frækhed at blande sig og prøve at rive familier midt over i dårlig samvittighed pga. at der ikke er pseudoligestilling på arbejdsmarkedet).

JA, - DET ER RIGTIGT at jeg er grundig træt af at der skal indrulleres skjult køns politik i alt hvad vi omgiver os med.

Som AGH siger ville det næsten være strafbart at modsætte sig at kvinder skulle have lige vilkår som mænd på arbejdsmarkedet.

Hvor meget tættere kan man næsten komme før at sådan en udtalelse rent faktisk vil blive strafbar!

Jeg frygter at vi ender med

at have lige så meget kaos på dette område som i flygtninge debatten, fordi man netop ikke frit kan diskutere det.

Vore børn skal vide, hvad det vil sige at have en far og/eller mor, der viser ægte nærvær og som kan fortælle den anden ægtefælle om lille Peters første skridt og første tand fra netop den som man giftede sig med af kærlighed. Og ikke en eller anden karriérésøgende pædagog som misforstået loyalitet og frygt for vore 50-årige kammeraters gode råd og indsigt har søgt samvær med børn (altså andres, helst ikke sine egne) for at have med børn at gøre.

AGH, det er at nedværdige sine medsøstre og utilstedeligt at udtale sig på en ny tids vegne - vi har prøvet jeres system og kan ikke li' det!

Positiv særbehandling? Nej tak

Ligestilling (2)



Af Camilla Kring og Susanne Olling Andersen

Polyteknisk Forening, Studenterorganisationen ved Danmarks Tekniske Universitet

I POLITIKEN 21.2. kunne man læse et interview med DTUs universitetsdirektør Anne Grete Holmsgaard (AGH). Her kunne man blandt andet læse, at AGH er en stærk fortalende for positiv særbehandling: »Ideen i positiv særbehandling er, at man enten kun søger efter

det ene køn fordi man vil ændre en balance, eller man, i tilfælde af to lige kvalificerede kandidater, tillader sig at tage en fra det underrepræsenterede køn«. Ydermere giver AGH udtryk for, at positiv særbehandling ikke drejer sig om, at kvinderne udelukkende fravælges på grundlag af deres køn.

Det undrer os også, at AGH kan argumentere for, at der i det hele taget skulle være to mennesker, der er lige kvalificerede til et job.

Der er altid en ansøger, som er lidt mere kvalificeret end en anden.

Positiv særbehandling kan derfor, efter vores definition, ikke dreje sig om valget mellem to lige kvalificerede kandidater.

Som studerende ønsker vi at blive undervist af de bedste

undervisere - uden hensyn til deres køn! Problemet må derfor være, at der ikke er kvalificerede kvindelige ansøgere til de ledige stillinger - og man kunne spørge sig selv om hvorfor?

DET ER VORES indtryk, at det er uhyre vanskeligt at være nyansat på DTU samtidig med, at man er i gang med at opbygge et reelt familieliv.

Dette skyldes, at det på de færreste arbejdspladser er socialt acceptabelt at tage for eksempel barselsorlov i de første par år af sin ansættelse. Samtidig med at de fleste ansatte i faste stillinger på DTU er væsentligt ældre end de ny-fastansatte i det private erhvervsliv.

Herudover må man heller ikke forvente, at der er samme rekrutteringsgrundlag

iblandt kvinder, idet der på de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser ikke er særligt mange kvindelige studerende.

Endvidere kan vi ikke forestille os, at det er fagligt tilfredsstillende at vide, at man er ansat på grund af sit køn - og det på trods af, at der måske var fagligt set bedre ansøgere til stillingen.

Hvordan vil man med en sådan viden være i stand til at indgå i et fagligt fællesskab på netop faglighedens højborg DTU?

Om kvinderne er på udebane på arbejdsmarkedet? Nej, det mener vi ikke, at vi er.

Vi vil jo gerne tage kampen om de bedste job op, men det skal være som mennesker - og ikke specifikt på grund af vores køn!

Skæv forståelse

Ophavsmanden til rapporten "Kvinder og mænd i Dansk Universitetsforskning i 1990'erne tager til genmæle over for kritikken fra fire kvindelige forskere i artiklen "Skæv kønsforskning" i Magisterbladet 1/99.

Fire universitetslektorer har inden for rammen af et 12,5-millioner kr. forskningsinitiativ om kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen, som et led i deres konspolitiske kamp, brugt godt et halvt år på at producere et arbejdspapir med replikker til min rapport fra marts 1998 om universitetspersonalets sammensætning. Magisterbladet giver i nr. 1/99 stor opmærksomhed til lektorerne kritik af mit arbejde og afslutter præsentationen med at jeg ikke har ønsket at kommentere kritikken. For at undgå eventuelle misforståelser vil jeg gerne forklare min "tavs-
hed".

Ved juletid blev jeg af Magisterbladet bedt om at kommentere de fire lektorerne arbejdspapir i et telefoninterview som ville blive komprimeret til nogle få sætninger i bladet. Da jeg ikke fandt fremgangsmåden hensigtsmæssig i et så mangetydigt og vigtigt spørgsmål som forskerrekruteringen på de danske universiteter er, ønskede jeg ikke at medvirke.

Politisk polemik

Hvis jeg var blevet tilbudt i artikelform at imødegå lektorerne lidt fordrejede eksegese af min rapport, havde jeg måske overvejet henvendelsen. På den anden side opfatter jeg til en vis grad lektorerne replikker som et forsøg på at ironisere, men dog først og fremmest som et politisk udspil som jeg ikke uden videre ser som en naturlig opgave for mig at polemisere mod. Den publiceringsform lektorerne

har valgt for deres indlæg - et arbejdspapir i en projektintern skriftserie i stedet for artikler i en videnskabelig tidsskrift - tyder på at de måske netop ikke ønsker en diskussion om deres synspunkter.

Lektorernes kritik skal ses på baggrund af at de er lidt mugne over at de ikke fik tilgang til undersøgelsesmaterialet før undersøgelsen var gennemført. Lektorerne kan heller ikke lide de statistiske oplysninger som universiteterne har leveret til undersøgelsen, og bestemt ikke at rapporten på basis af datagrundlaget konkluderer, at der i de sidste år er sket en udvikling mod en mere ligelig kønsfordeling i forskerstaben, og at kvinder og mænd der har søgt forskerstillinger, har klaret sig stort set lige så godt i selve ansættelsesprocessen. Lektorerne kritiserer fortrinsvis undersøgelsen for dens afgrænsninger og for hvad de mener at man ikke kan læse ud af rapporten. Det vil sige at kritikken især er affødt af det jeg ikke har skrevet, og af at jeg ikke bakker op om de fremherskende elendighedsbeskrivelser af kvinders situation på universiteterne.

Statistik og fakta

Men mit projekt havde ikke som formål at studere alle de mekanismer og processer eller de strukturelle, kulturelle, sociale og psykologiske sammenhænge som styrer universitetsorganisationen og påvirker kvinders og mænds veje gennem universiteterne. Disse og andre spørgsmål som lektorerne er sure over at jeg ikke har behandlet i mit studie, håber jeg stadig at lektorerne selv vil studere inden for rammen af deres faste forskerstillinger og den nævnte

millionbevilling som er givet til netop det formål. Formålet med min undersøgelse var at tilvejebringe og diskutere ny statistik som kunne belyse universitetspersonalets sammensætning fordelt på køn, stillingskategorier, institutioner og hovedområder. Min rapport skulle først og fremmest præsentere et kvantitativt orienteret materiale som kunne give et faktagrundlag for og ny inspiration til diskussionen både om forandringer over tid i personalebestanden og om ansøgerfeltet til de videnskabelige stillinger og resultaterne af ansættelserne i de sidste par års forskerrekrutering.

Så vidt jeg kan se, har min undersøgelse i høj grad nået disse mål. Den har samlet og præsenteret et nyt og svært tilgængeligt datamateriale om universitetspersonalet og forskerrekruteringen. Materialet bliver åbenbart også brugt som grundlag for indlæg i debatten. Og materialet giver øjensynlig mulighed til forskellige konklusioner, og det bliver fortolket forskelligt afhængigt af læsernes og debattørernes holdninger og politiske intentioner. Hvad mere kan en samfundsforsker som ikke har en ambition om at tage monopol på sandheden, ønske sig. - Hermed ikke sagt at alle fortolkninger og indlæg er lige kvalificerede. ♦

Replik til Bertil Ståhle

■ Vi havde ikke forestillet os, at man kunne læse vores replikker til Bertel Ståhles undersøgelser som Bertil Ståhle ifølge sit indlæg i Magisterbladet 2/99 har gjort. Pointen i vores replikker er ikke, som Ståhle fremfører i Magisterbladet, at vi kritiserer ham for det han ikke gør, tværtimod anfægter vi det han gør. Vores pointe er at han ikke har grundlag i sit materiale for at drage de konklusioner han faktisk drager. Når Ståhle i Magisterbladet siger at hans "rapport først og fremmest skulle præsentere et kvantitativt orienteret (!) materiale" som et "faktagrundlag", så er det vores opfattelse at han går langt videre. Ståhle leverer godt nok et omfattende faktagrundlag, men han konkluderer også vidtgående - ud over hvad dette grundlag kan bære - og det er det vi kritiserer ham for. En sådan fremgangsmåde er betænkelig i en videnskabelig sammenhæng, og faren for politisering ligger lige for. Ståhle kritiserer os for at have valgt rapportformen til vores replikker frem for en videnskabelig artikel, og tolker det derhen at vi ikke ønsker en diskussion. Nu var vore replikker jo en respons på en rapport, og havde Bertel Ståhle valgt at koncentrere sig om indholdet i stedet for formen, kunne vi have fået den videnskabelige diskussion, han efterlyser. En sådan diskussion bygger på en kritisk vurdering af datamateriale, metoder og konklusioner - netop det vi tager fat på i vores replikker. At skyde os i skoene at vi er sure, og at karakterisere vores replikker som politik og polemik er ikke at ville den videnskabelige diskussion.

*Forskergruppen bag projektet:
Køn i den akademiske organisation,
Lis Højgaard.*

Magisterbladet nr. 4/99

*Magisterbladet nr. 4/99 har temanummer
i anledning af 100 års dagen for
Danske Kvinders Nationalråd.*

Når fysik bliver fysisk

Den første kvinde blev i 1875 immatrikuleret på Københavns Universitet. Dette blev fejret 100 år efter.

AF LISBETH AMMITZBØLL

De er ikke skrevet ned i bekendtgørelser eller studieordninger. De bliver ikke diskuteret på lærermøder eller i studenterbaren. Men de eksisterer. En antropolog har været på feltarbejde på Niels Bohr Institutet og aflæst en stribe skjulte normer for adfærd som kvinder har svært ved at leve op til.

Tre ph.d.-studerende, to kvinder og én mand, går sammen ind i et lokale for at løse en opgave ved én computer. Den ene kvinde der er træt af at mændene altid erobrer tastaturet, får med fysisk aggression tilkæmpet sig pladsen.

Hun har begået fejl nr. 1.

Opgaven driller. Læreren kommer ind i lokalet. Den mandlige studerende der hele tiden engageret har lænet sig ind over skærm og tastatur, inviterer prompte læreren til at blive en del af gruppen. Med krop og sjæl. Han rykker sig, skaber plads for læreren, peger på skærmen, lægger med sine ord op til dialog og debat. Samtidig rykker han tættere på computeren.

Den kvindelige studerendes krop signalerer afventen; læreren skal hjælpe, vurdere og bedømme, han er ikke en del af gruppen.

Hun har begået fejl nr. 2.

Resultatet lader ikke vente på sig. Inden for de næste 30 sekunder presses hun ud på sidelinjen, mens den mandlige studerende overtager tastaturet med læreren som ivrig medspiller. Ikke medspiller i udelukkelse, men i løsning-



en af en fælles faglig udfordring.

Ingen af de fire mennesker i lokalet handler i ond mening. Ingen af dem vil senere kunne gøre rede for hvad der skete. For de ved det ikke.

Skjult viden

Men det gør den femte, der så situationen med antropologens øjne.

Efter to semestres antropologisk feltarbejde som 1.års-studerende på Niels Bohr Institutet og en del funderen over observationerne har Cathrine Hasse afdækket en skjult viden som gør det lettere for nogle mænd at begå sig som studerende i fysik, astronomi og geofysik ved Københavns Universitet.

Den skjulte viden kan for eksempel være erfaring med computere gennem leg, spil og eksperimenter.

Den skjulte viden kan være kropserfaring indhøstet på fodboldbanen, der har givet træning i at være del af en

stor gruppe og i at forholde sig konstruktivt til gruppens fælles mål.

Den skjulte viden kan være øvelse i at skaffe sig viden uden at optræde uvidende.

Social kompetence

Den kvindelige studerende vil ofte række fingeren i vejret og spørge læreren efter viden, mens den mandlige ofte vil gå hen til en anden gruppe, læne sig ind over skærmen og sige: "Er I ikke kommet længere?" samtidig med at han ved at åbne en diskussion om problemet skaffer sig overblik over løsningen.

Mændene cirkulerer mellem grupperne, mens kvinderne ofte satser på færre relationer, ligesom man har observeret tendensen i børns leg: Drengene er i grupper eller hold hvor legen eller det fælles mål strukturerer gruppen, mens pigerne har veninder og leger sammen to eller tre.

Cathrine Hasse understreger dog at de ideelle færdig-

heder for fysik-studerende ikke uden videre følger kønnet:

"Nogle mænd har nogle erfaringer og færdigheder der fungerer godt på Niels Bohr Institutet som socialt og kulturelt mini-univers, men det gælder ikke alle mænd. Kvinderne er en mere homogen gruppe i den forstand at de typisk har vanskeligere ved at begå sig fysisk og socialt i en hverdag der domineres af gruppearbejde ved computere."

Forskellige ambitioner

Hun understreger, at hendes antropologiske synsvinkel kun viser en enkelt facet af et svar på hvorfor instituttet trods flere års udtalte ønske om at få flere kvinder ind, i dag har 0 kvinder blandt 18 professorer, to kvinder blandt 65 lektorer og 25 pct. kvinder blandt de studerende.

At Niels Bohr Institutet stort set ikke har fastansat nye forskere gennem de sidste tyve år, kan være en del af forklaringen. Undersøgelser af traditionelle kvindefag tyder dog på, at tidsforskydning ikke er forklaring nok.

At langt færre kvinder end mænd fra studiestart ønsker sig en forskerkarriere, kan være en del af forklaringen. Det forklarer bare ikke, hvorfor ambitionsniveauet ifølge Cathrine Hasses spørgeskemaundersøgelse allerede i løbet af de tre første måneder på studiet falder hos kvinderne og stiger hos mændene.

"Den skæve kønsfordeling på universiteter og andre

forskningsinstitutioner har af født en stribe statistikker og teorier om glasloft, kritisk masse, Rip-Rap-Rup-effekt og analyser af kvinders valg af forskningsfelt. Jeg tror ikke at der er en enkelt forklaring på skævheden, og mit materiale kan ikke bruges til at sige: 'Sådan gør mænd, og sådan gør kvinder og derfor gør de sådan ti år senere'. Men det afslører nogle mønstre i den skjulte viden, og det afslører at nogle mænd i højere grad end andre mænd og i højere grad end kvinder har en ballast der passer ind i instituttets ubevidste værdinormer og selvforståelse."

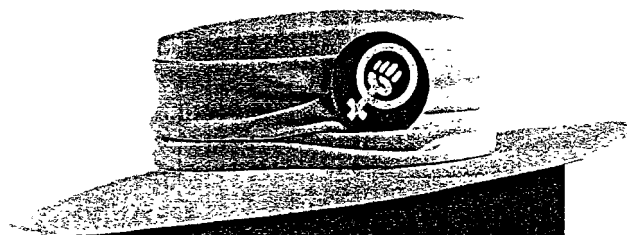
Den ideelle fysiker

Tilbage til de tre ph.d.-studerende og kampen om tastaturet.

"Kvinden tabte på flere måder: Den åbenlyse er at hun ikke kunne bevare sin førerposition og dermed fik en dårligere adgang til læring. Den skjulte er at hun ved at vise aggression og ved senere at påtage sig rollen som uvidende overtrådte nogle af miljøets uskrevne regler."

Kun tøvende opregner Cathrine Hasse disse normer og understreger igen, at de ikke per definition er knyttet til køn, og at de hele tiden ændrer sig.

"Men den tavse forståelse af betydningen af disse normer er alligevel ulige fordelt på mænd og kvinder, og kvinderne er på nogle områder i ringere grad end mændene rustet til at leve op til dem." ♦



De skjulte adfærdsnormer

- Du er videnskabsmand
- Du søger efter sandheden
- Du brænder for videnskaben
- Du arbejder for menneskehedens bedste (ikke for penge eller berømmelse)
- Dit mål er at besvare de største og mest fundamentale spørgsmål
- Du er intuitiv
- Du betragter videnskaben som en fælles opgave
- Du arbejder i en gruppe
- Du engagerer andre i dit arbejde
- Du lærer af gruppefæller
- Du viser aldrig aggression
- Du afslører aldrig fundamental uvidenhed
- Du spørger grundlæggende aldrig efter hjælp
- Du arbejder i åben konkurrence inden for gruppen og med konkurrerende grupper.

*Vist er det hanen der
siger kykeliky, men det er hønen
der lægger æggene."*

Margaret Thatcher,
fhv. britisk premierminister

Survey Looks at "Two-Body" Problem Among Physicists

Physicists are increasingly faced with the "two-body problem": the difficulty of finding two professional jobs (possibly two physics jobs) in the same geographic location. This problem has a particularly acute impact on women, in part because 45% of married female physicists are married to other physicists, whereas only 6% of married male physicists have a physicist spouse.

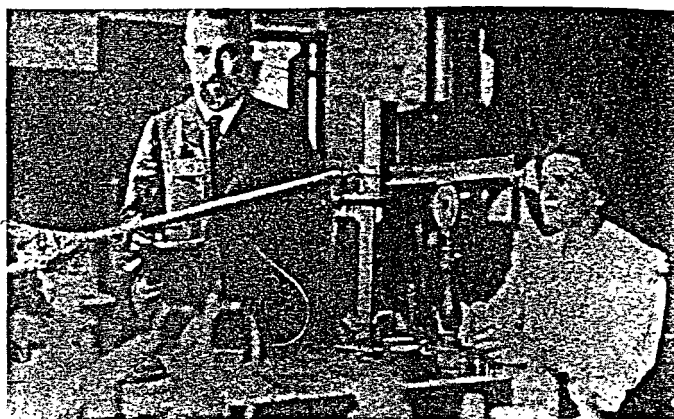
The two-body problem also poses a challenge for institutions that hire physicists, as it is increasingly likely that the top candidate in a search will have a spouse who is also seeking professional employment. Lack of suitable employment for the spouse can lead a candidate to reject a job offer, or to leave a job after a few years if the spouse can find a better situation elsewhere. The frustration of unemployment and underemployment can also cause some to leave physics altogether, representing a net loss to the profession. As these employment problems are more acute for women, lack of attention to dual-career issues can hamper efforts to increase the representation of qualified women in physics.

In order to assess the extent of the dual-career couple problem, to examine its effects on the scientific community and to learn about possible solutions that have proven successful, Laurie McNeil, University of North Carolina, and Marc Sher, College of William and Mary, conducted a Web-based survey in 1998. This was done under the auspices and funding of the APS Committee on the Status

of Women in Physics. Laurie McNeil was chair of CSWP in 1997. Because the primary goal was to obtain information about approaches that institutions might take to the problem, they did not attempt to use rigorous statistical sampling techniques or sophisticated quantitative analysis of the responses.

The survey requested responses from couples in which one member was a physicist and the other was also a scientist (often another physicist). The core of the survey was a set of open-ended questions asking about the dual-career problems that respondents had faced, institutional responses to these problems, and possible solutions. A total of 620 responses were received, many with very detailed answers to some of the questions.

From these replies were called a collection of ways in which institutions respond to the dual-career situation faced by physicists whom they wish to hire. These responses fell into two categories: those that made the situation worse, or at least did nothing to improve it; and



Typical dual-career couple: Marie and Pierre Curie.

those that helped to make the situation better.

One very common form of problematic response was to give reduced consideration to candidates who are in a dual-career situation, perhaps with the justification that a candidate free of such encumbrance would be more likely to accept a potential offer. Another was to ignore the situation entirely. Many of the respondent to the survey replies reported that when they asked the institution that had offered them a job for assistance in finding employment for their spouse, the request were met with astonishment, as if the possibility that a candidate might have a partner who was seeking a professional position were an entirely novel notion.

Continued on page .

APS News, February '99

Career Survey, *continued from page 1*

In locations where there are few employers of physicists, a job candidate may inquire about the possibility of a position for the partner at the same institution. Institutions often reject such possibilities on the basis of nepotism rules (which may no longer be in force or may be of questionable legal standing) or a general resistance to allocating two slots to one couple. Or, the institution may choose to hire the partner but into a position that is below her or his qualifications. Finally, many of the survey respondents reported outrageous remarks made by potential employers, including suggestions that the couple solve the dual-career problem by divorcing, or statements that the woman "should not be working anyway."

As a counterbalance to these problematic responses, McNeil and Sher also received information about solutions that had been successful at various institutions. The first of these is the shared or split position, in which two scientists occupy a single (or possibly 1.5) position. This can be attractive to couples with small children. In other cases, institutions have been able to find other sorts of positions for the spouse, such as soft-money research positions, adjunct or part-time teaching positions, or employment in other technical areas such as computer systems

management. Some large institutions have established Spousal Hiring Programs which are charged with aiding partners of new hires in finding suitable professional employment either within the institution or somewhere else in the area. Other institutions provide such assistance informally, by maintaining contact lists and setting up interviews with local companies that hire physicists.

From these negative and positive ways of addressing the dual-career situation, McNeil and Sher have formulated several recommendations to institutions. The first is to recognize the existence of the dual-career situation and choose to deal with it. This is obviously the key step, but many institutions have yet to take it. It must be taken before the institution is faced with a potential new hire with a spouse in need of employment; at that stage, there is not enough time to formulate an adequate response. In particular, institutions need to investigate and establish policies regarding nepotism, shared or split positions, and the like. They also need to investigate other hiring opportunities in the area, whether by establishing a formal Spousal Hiring office or by informal means. Once an offer has been made for which the acceptance by the candidate may depend on employment opportunities for the partner, it is too late to begin formulating policies and developing contacts.

In an effort to aid institutions in taking such action in a timely manner, the CSWP is establishing a Web site where information gathered on shared or split position policies, spousal hiring programs, and other successful approaches to the dual-career problem will be posted. The hope is that this will encourage institutions to face the issue and take positive action, which will benefit not only the job-seeker and the institution, but also the physics profession as a whole.

The full report on the survey can be found online at <<http://www.physics.wm.edu/dualcareer.html>>. McNeil will be speaking on the survey results at the upcoming APS Centennial meeting, Session JB21.03, Tuesday, March 23, 10:30 a.m.

Survey Stats

- 89% had partners who were scientists, half of which were dual-career physics couples.
- 57% of the respondents were women.
- Average age female respondents was 37.2; the male respondents had an average age of 40.1.
- When last searching for a job, 20% were searching for a postdoc, 64% for a faculty job, 25% for an industrial job and 20% for a government laboratory job; 15% answered "other".
- 60% said that they or their partner had to take a lower-level position in science or a nonscience or no job due to dual-career issues.

Kvinder bliver stadig fravalgt

Af Lone Merete Andersen

Formand for Ingeniørforbundets Ligestillingsudvalg

Danmarks industri mangler ingeniører, det siges og skrives alle vegne. Derfor kan man undre sig over, at der fortsat er arbejdsgivere, der vælger de kvindelige ingeniører fra, når de ansætter nye medarbejdere.

Vilstrup har for IDA's Ligestillingsudvalg i september 1998 lavet en undersøgelse af virksomhedernes holdning til kvindelige ingeniører kontra mandlige, og af kvindelige ingeniørers holdninger til arbejdsmarkedet kontra mandlige. Undersøgelsen vi-

” Hvor længe har Danmarks industri råd til ikke at udnytte den velkvalificerede og motiverede arbejdskraft, som de kvindelige ingeniører råder over? ”

ser, at mandlige ingeniører i meget høj grad har samme holdninger til prioriteringen af familie, overtidsarbejde, mobilitet og stort set alle andre af de stillede spørgsmål som deres kvindelige kollegaer.

Dette overrasker selvfølgelig ikke en kvindelig ingeniør, men åbenbart resten af arbejdsmarkedet, for undersøgelsen viser også, at virksomhederne har nøjagtig de samme fordomme til kvindelige ingeniører, som de har til alle andre kvinder på arbejdsmarkedet.

Det store spørgsmål er nu, hvor længe Danmarks industri har råd til ikke at udnytte den velkvalificerede og motiverede arbejdskraft, som de kvindelige ingeniører råder over?

Jeg synes, de danske arbejdsgivere skulle ofre et øjeblik på at læse Vilstrups undersøgelse og se, om de kvindelige ingeniører ikke er for god en ressource at lade være uudnyttet. ■

Ingeniøren, 2/4 '99

Ny orlov lokker fædre hjem

1. april '98 fik fædre mulighed for at holde orlov i 25.-26. uge efter fødslen sammen med deres seks måneder gamle børn. Det benyttede cirka ti procent sig af i 1998. Dermed er den nye ordning en væsentlig større succes for fædrene end forældreloven, som løber fra 15.-24. uge efter fødslen. Kun to procent af mændene blev hjemme for at passe deres børn i den periode. Måske fordi denne ti ugers orlovsperiode enten tilfalder moderen eller faderen. Til sammenligning valgte cirka 98 procent af kvinderne at prioritere børn frem for karriere. Den mest populære orlovsperiode for mændene er suverænt de to uger, som de kan tage sammen med barnets mor inden for de første 14 uger efter fødslen. Her valgte over halvdelen af mændene, 59 procent, at droppe karrieren for en stund og hellige sig familien. Det viser 1998-tallene fra Danmarks Statistik. lw

Ingeniørmanglen skaffer kvinder i arbejde

Ledigheden blandt kvindelige ingeniører halveret på to år

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

På to år er antallet af arbejdsløse ingeniørkvinder halveret. Hermed nærmer de sig arbejdsløshedsprocenten hos de mandlige ingeniører, selv om der stadig er tale om en markant forskel i ledigheden hos de to køn. Mens andelen af ledige kvinder er røget ned fra 10,6 pct. i 1997 til 5,6 i år, er de tilsvarende tal for mændene henholdsvis 5,7 og 3,3 pct.

– Den mest nærliggende forklaring på det markante fald, er den store mangel på ingeniører, som nu også kommer kvinderne til gode. Man ser jo inden for mange fag, at når først der er mangel, så bliver kvinderne også brugt, siger Agi Csonka, arbejdsmarkedsforsker, Socialforskningsinstituttet.

Hun tror ikke på, at virksomhederne har ændret holdning og nu foretrækker kvindelige ingeniører.

– Det er utroligt glædeligt, at flere kvinder kommer i arbejde,

fordi det kan være med til at rydde fordomme om kvindelige ingeniører af vejen. De kvinder, der kommer i arbejde på grund af manglen på ingeniører, kan være med til at bane vejen for flere kvinder, for når først arbejdsgiverne opdager, at de er lige så gode som deres mandlige kolleger,

så betyder det ofte, at virksomheden vil ansætte kvinder næste gang.

Poul Erik Hansen, chefkonsulent hos Ingeniørforbundet:

– Der er to budskaber i de her tal: Sammenligner vi med situationen for to år siden, er der stadig en tydelig overledighed

blandt kvinder. På den anden side er det selvfølgelig glædeligt, at beskæftigelsesudviklingen kommer de marginaliserede grupper som kvinderne til gode.

Britt Haun fra IAK (Ingeniørernes Arbejdsløshedskasse) mener også, at ingeniørmanglen er hovedårsagen til nedgangen:

– Når ledigheden falder så meget, er den gruppe, der er tilbage, ikke særlig stor, og så begynder virksomhederne også at ansætte kvinderne.

Ifølge Britt Haun tilhører kvinderne sammen med senioringeniører og ingeniører med anden etnisk baggrund en gruppe, der ellers har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

– Men skal man være grov og rangordne de udsatte grupper, så rangerer en ung nyuddannet kvinde med gode kvalifikationer nok højere end en mandlig senior, der har været ledig et par år. Også selv om der er udsigt til, at hun skal på barsel et par gange.

Hvis man registrerer ledighed efter alder, indtager de 55-59-årige da også en kedelig førsteplads. Deres ledighedsprocent er næsten lige så høj som kvinder-

nes, nemlig 6,2 procent. Den yngste kategori i opgørelsen, de 20-29-årige, følger lige efter med 5,0 procent. Størst chance for at undgå arbejdsløshed har ingeniører mellem 35-39 år. Her er kun 2,3 procent uden job.

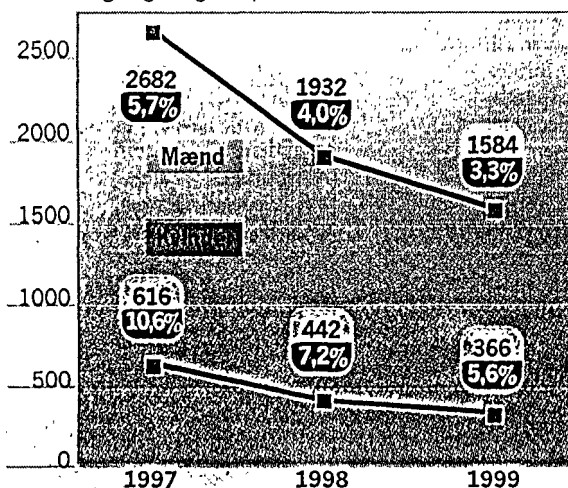
Fordelt på uddannelsesretninger er det skibingeniører, der procentvis er hårdest ramt. 6,2 procent er ledige. Eksport- og kemiingeniørerne følger efter med henholdsvis 5,4 og 4,9 procent. Lavest ligger elektroingeniørerne. Geografisk set har ingeniører fra Århus eller Fyn amter størst risiko for at gå ledige. Begge steder ligger over gennemsnittet med 4,4 procent. Ringkøbing og Bornholms amter ligger lavest med henholdsvis 1,9 og 2,0 procent. Alt sammen ifølge IAK's ledighedsstatistik for januar 1999. ■

WOW

Ledighedstallene fordelt på uddannelsesretning, alder og geografi kan hentes på www.iaak.dk

Styrtdiv i ledighed

Antal ledige og ledighedsprocent



Ingeniørerna, 2/4 '99

How to combine physics and a family

Women can find it hard to return to research after a career break. **Sharon Ann Holgate** investigates some of the options academia and industry offer to help women get back to work

One of the major problems for women working in physics is how to have a family and still sustain their career. This is a problem experienced by many professional women, but it is particularly acute for those working in science. When they eventually return to the lab they can find that their research field has advanced, and they may be confronted with new experimental techniques and methods of data analysis.

In the UK, the Daphne Jackson Trust helps scientists to return to work by allowing them to retrain. The trust, set up in 1992 as a registered charity, offers two-year fellowships to those who have had to leave work for at least three years to look after their family. Fellows take up a flexible part-time appointment at a university, retraining under a supervisor in their chosen research area.

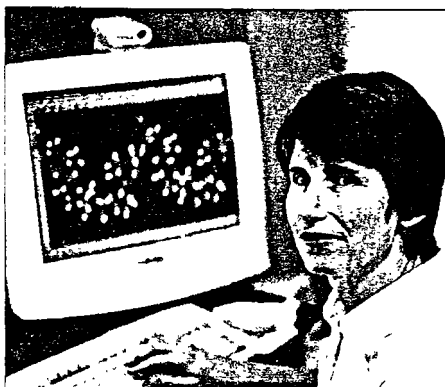
"I think the Daphne Jackson Fellowships provide an essential service, as it is very difficult to return to science after a career break," says one former fellow Dorothy Duffy, a physicist now working in the chemistry department at Reading University. "The training aspect meant I could become familiar with new concepts and techniques with less pressure to produce results," she explains.

The training is also praised by Alison Vinnicombe, registrar of Lucy Cavendish College Cambridge. The college is one of the trust's many benefactors and also plays host to fellows. Vinnicombe is delighted when fellows return to the level of research skill they had before taking a break.

Yasmin Robson, an astrophysicist and Daphne Jackson fellow at Oxford University, feels her fellowship has made a "huge difference" to her career. "I can do my research and still bring up my children," she says. However, she warns that the application procedure is complex. "It's not easy to apply – you have to make the link with the university, get a supervisor and write-up a research proposal. If you have been away from your field of research then it is hard to write a proposal for it."

In a similar scheme, "Curie" fellowships are being offered at Copenhagen University in Denmark. "[This scheme is] specifically for women who have been away from research to have children, or have moved with their husbands," says the dean of science Henrik Jeppesen. The university offers three stipends each year across the sciences.

For those who have taken a break for family reasons, but are still in the early stages of their careers, the Engineering and Physical Sciences Research Council in the UK allows students to carry out a PhD on a part-time



Women and their work – Dorothy Duffy (top) and Yasmin Robson are just two of the women who have been helped by schemes designed to encourage women to get back into science after a career break

basis for 5 years, with two further years to write-up their thesis. Meanwhile in the US, the Alfred P Sloan Foundation – a non-profit institution – is piloting a scheme it hopes will make family-oriented career breaks the norm in academia. Their fellowships will be used to take full or part-time paid leave, assist returning after leave, or both. Half of the money for each fellowship will come from the applicant's institution, with the rest coming from the Sloan Foundation, which says it is expecting its first applications soon.

In some countries, however, career breaks are not a major issue. Silvana Luyckx of the Witwatersrand University in South Africa knows of no special schemes for women returning from leave, but says that "in South Africa it is probably easier than it is abroad to find part-time employment". Luyckx's former head of department allowed her initially to work for three hours a day and then increased it to four hours, and so on. "Colleagues abroad have told me that this would have been very unusual in their countries,"

she says.

It would certainly be unusual in Australia, according to Anna Binnie, one of the founders of the Women in Physics group of the Australian Institute of Physics (AIP). "Because the cost of living is so high in Australia, most women seem to juggle full-time work with young children in child-care," says Binnie. Although this does not allow mothers much time with their children, it is one way to keep their career intact. Indeed, a survey carried out two years ago by the AIP found that while some female physicists had experienced some adversities during their employment, they were by and large as happy as their male colleagues.

Back in the UK, child-care facilities often lag behind those on offer abroad. Duffy at Reading says that while fellowships help women get back to work, problems remain once the fellowship has been completed. "The big problem of finding suitable employment in a convenient location with flexible working hours remains," she says. Age, as well, is a problem, since some research fellowships are only available to applicants under the age of 40. In addition, those returning to work may find themselves at a disadvantage when competing for permanent research posts and lectureships, simply because their age pushes them further up the salary scale.

However, women working in industry may find things a little easier. Companies who have trained staff are generally keen to hang on to their investment. AEA Technology, British Nuclear Fuels Ltd (BNFL), British Telecom, the National Physical Laboratory and the UK AEA Fusion all offer the possibility of flexible part-time work after childbirth. Bill Anderton, a spokesman for BNFL, says that his company would consider people returning to work on a part-time basis, as long as their line-manager agrees. The firm's only requirement is that the person returning to work must fit in with the business needs of a particular project. But other than that, says Anderton, there are no restrictions.

Helpful employers and back-to-work schemes clearly make a difference to women who have a family, but there are still many barriers to be broken down. Not least is the problem of perception – many feel that "part-time science" lacks commitment. As Yasmin Robson says, "the idea of mothers and people who have taken a career break returning to science is a strange concept, certainly in physics, and it will take some time before it is accepted as normal".

Forskningen har brug for kvinder

Ligestilling



Af Lise Hækkerup,
folketingsmedl. (S)

SJÆLDENT har et forslag, som oprettelse af 40 professorstillinger til 'det underrepræsenterede køn', givet anledning til så megen opmærksomhed og diskussion som den, der for tiden foregår i Politiken.

Forslaget er blot ét af mange fra ligestillingsudvalget under Forskningsministeriet, men der er blevet fokuseret så meget på netop dette forslag, at debatten ikke har haft det konstruktive præg, der er en forudsætning for at løse problemet, og som kan føre til en ændring af den danske forskningskultur.

Herved afviser jeg ikke forslaget om de 40 professorater. Det kan være, at det bliver nødvendigt at oprette særlige professorater til 'det underrepræsenterede køn' – men forslaget skal ses som en 'nødløsning' – som et udtryk for frustrationen over den urimeligt langsomme udvikling i antallet af kvindelige forskere.

Et rids af problemets omfang: Kvinder udgør som bekendt halvdelen af den voksne befolkning, og lige så mange kvinder som mænd gennemfører en universitetsuddannelse. Alligevel udgør kvinder mindre end en femtedel af de videnskabelige medarbejdere ved universiteterne! Mht. professorstillinger ser det værre ud; under syv procent af landets professorer er kvinder.

DENNE lave kvindeandel medfører tab af forskningsressourcer, i en tid hvor forskning er vigtigere end nogensinde. Samtidig står vi

over for et betænkeligt generationsskifte – idet de fleste forskere ved de danske forskningsinstitutioner nærmer sig pensionsalderen. Det er meget uheldigt for forskningen, og gør det særligt påkrævet, at inddrage den kvindelige 'intelligensreserve', som vi ved er der, men som vi hidtil ikke har formået at udnytte.

Afslutningsrunden til de såkaldte Freja-midler, primært tiltænkt yngre kvindelige forskere, taler tydeligt herfor. Kvinderne er der, interessen er der, og kvalifikationerne er der. Der har været 327 ansøgninger til Freja-midlerne (78 mill. kr.). Ifølge forskningsrådene, som har stået for fordeling af midlerne, skortede det ikke på kvalificerede ansøgere.

Der er brug for kvinder i dansk forskning. Kvinder kan bidrage med fornyelse – med nye forskningsområder og nye vinkler på de mere traditionelle forskningsområder.

Men et 'kvindeligt islæt' i forskningen er en sidegevinst – vigtigere er det, at kvinder skal have de samme rettigheder, de samme muligheder og den samme behandling som mænd. Ellers er al snak om ligestillingsværdier tom snak.

Flere undersøgelser viser, at når kvinder søger forskerstillinger, og hvis de vel at mærke bedømmes kvalificerede, er der næsten 50 procent chance for, at de får jobbet. Udfordringen må være at få flere kvinder til at søge. Hvordan gør vi det?

Det er en forudsætning, at strukturelle og psykologiske barrierer for kvinders adgang til forskerverdenen nedbrydes. Det drejer sig bl.a. om at gøre forskningsområder og forskningsmiljøer mere attraktive for kvin-

der. Hvis kvinder skal motiveres til at søge forskerstillinger – og fastholdes i forskningsmiljøerne – er det f.eks. nødvendigt at institutionerne stræber efter arbejdsbetingelser, der muliggør forening af forskerkarriere med omsorgsforpligtelser.

Det er også en forudsætning, at kvindelige forsker-

»Vi skylder kvinderne en håndsækning, til gavn for dem selv, forskningen og samfundsudviklingen«

spirer ikke kun har mandlige rollemodeller. Flere kvindelige rollemodeller er en nødvendighed for at tiltrække flere kvinder. Det handler ikke kun om denne generation af kvindeligt forskerpotentiale.

Det er altså i høj grad et ledelsesansvar at sikre ligestillingen, men kun få institutioner har vist, at de lever op til dette ansvar.

UNIVERSITETERNE og sektorforskningsinstitutionerne har pligt til at udarbejde ligestillingshandlingsplaner.

Det besluttede Folketinget i 1987. Men da Ligestillingsrådet undersøgte, hvor mange af institutionerne der havde udarbejdet handlingsplaner, var resultatet nedslående. Det havde kun en tredjedel.

Men hvordan får vi institutionerne til at leve op til deres forpligtelser og til deres ansvar for at sikre en bedre kønsmæssig fordeling blandt de videnskabelige medarbejdere?

En oplagt mulighed er indarbejdelse af ligestillingsmål-sætninger i udviklingskontrakterne. Således vil institutionerne selv kunne formulere mål og midler for øget ligestilling.

Institutionerne bør også udnytte mulighederne i den nye ansættelsesbekendtgørelse for at tilstræbe en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder, ved f.eks. at lade ligestillingsaspektet indgå i ansættelsesovervejelserne.

Det bedste ville være om institutionerne selv kunne løse ligestillingsproblemerne. Men viser det sig, at allerede iværksatte initiativer ikke nytter; at institutionerne ikke lever op til deres forpligtelser – kan det blive nødvendigt at ty til konkrete initiativer 'oppefra', som f.eks. oprettelsen af 40 øremærkede professorater til kvinder.

Det vil ikke slække på kvaliteten af forskningen. Der er masser af kvalificerede kvinder – så mange at der ville blive hård konkurrence, og der ville dermed ske en bedre udnyttelse af de kvindelige 'intelligensressourcer'. Samtidig ville forskningen bibringes et 'kvindeligt islæt'. Og mangfoldigheden få en mere fremtrædende plads.

Politiken har ret: kvinder er ikke 'tøsedrenge' – og selvfølgelig har kvinder selv et ansvar. Men det betyder ikke, at andre ikke har noget ansvar, at vi bare skal sætte os med hænderne i skødet og vente.

Ligestilling på alle områder og alle niveauer i samfundet er en forudsætning for, at vi kan kalde os et demokratisk samfund. Desuden skylder vi kvinderne en håndsækning – til gavn for dem selv, for forskningen og for samfundsudviklingen.

Politiken, 7. 9. 99

