

Netværk for kvinder i fysik
Nyhedsbrev nr. 33
Maj/juni 2003

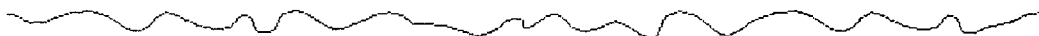
Kære netværkmedlemmer!

Denne udgave af nyhedsbrevet bringer det endegyldige program for KIF-årsmødet lørdag den 14. juni 2003. Dette inkluderer resumeer over de enkelte foredrag, som vi skal høre i løbet af dagen, samt dagsordenen for årets generalforsamling.

Hvis man skulle have fået lyst til at deltage i mødet, skulle man stadig kunne nå at tilmelde sig til selve arrangementet om lørdagen. Man kan i hvert fald prøve lykken via DFS-hjemmeside - linket findes på side 4 i nyhedsbrevet – arrangementet koster kun 295 kr. inklusive frokost.

Foreningen KVINFO har oprettet et mentornetværk som formidler kontakt mellem kvinder med flygtninge/indvandrerbaggrund (mentees) med kvinder, som er på det danske arbejdsmarked (mentorer) og har adspurgt efter naturvidenskabelige mentorer hos KIF. E-mailen fra foreningen kan læses på side 4.

Erik Both har evalueret mekanikstuderendes udbytte af en ny undervisningsmetode og observeret kønsforskelle i udbyttet, som han beskriver i et "brev" til de studerende på mekanikkurset 10010 afholdt ude på Danmarks Tekniske Universitet. Som introduktion til brevet har Anja Andersen skrevet en note om den omtalte undervisningsmetode, som kan findes under overskriften: Peer-instruktion - en måde at aktivere studerende. De resterende indlæg stammer fra tidsskriftet BioZoom nr. 1 fra i år, og omhandler emner inden for forskning og kvinders status i denne.



Indhold:

Kære netværkmedlemmer!	1
KIF årsmødeprogram	2
Dagsorden for generalforsamling	2
Abstracts til årsmødets foredrag	3

Udklip:

KVINFOs mentornetværk – kan nogen hjælpe?	4
Women in engineering and science program national conference	5
RESPONSE TO INQUIRY - GENDER BIAS IN TENURE	5
Peer-instruktion - en måde at aktivere studerende	6
Kære mekanikstuderende fra 10010, E02	7
De sidste mandsbastioner	11
Rekruttering af kvinder i dansk forskning	13
Vil kvinder forske?	17
Ligestilling i forskning	20
Kon i academia	21

KIF's årsmøde lørdag den 14. juni 2003 på Hotel Nyborg Strand

Program:

- 10:00-10:15 Velkomst ved Anja C. Andersen
- 10:15-11:00 Beate Kloesgen (SDU)
Model membranes at interfaces - recent results from neutron reflectometry and AtomicForceMicroscopy
- 11:00-11:45 Karina Lindberg (DMI)
(De)Stabiliserende mekanismer i Jordens klima
- 11:45-13:00 Frokost
- 13:00-13:45 Charlotte Block (Sociologisk Inst., KU)
Følelsernes spil og magt i akademien
- 13:45-14:45 Diskussion
- 14:45-15:15 Poster session med kaffe, the og frugt
- 15:15-16:45 **Generalforsamling**
-

Dagsorden for generalforsamling d. 14/6-03:

1. Valg af referent og dirigent.
2. Formandens beretning.
3. Forslag til nye KIF initiativer.
4. Næste årsmøde; onsdag vs. lørdag.
5. Årsmødesprog
6. Nyt blod til bestyrelsen ønskes!
7. Evt.

Model membranes at interfaces – recent results from neutron reflectometry and AtomicForceMicroscopy

Beate Kloesgen

Syddansk Universitet

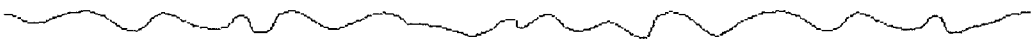
Soft cushioned lipid bilayers were prepared by interfacial membrane burst from vesicle suspensions onto bare and polymer-Si/SiO₂ surfaces. The goal is to obtain extended biomimetic membranes for biophysical investigations such as peptide-lipid or DNA-membrane interactions. The layer structure at the interface was investigated by neutron reflectometry, the layer topology by AFM. On thin hydrophobic polystyrene (d-PS) films, reflectometry exhibits a tri-layer lipid structure that is spontaneously formed, with about 12-14 water molecules per headgroup. Frequently, the scattering contrast at the deuterated polymer/liquid - D₂O interface did not vanish. This was modeled by the assumption of an additional layer of interfacial low density water, forming along the apolar interface. Lipid deposition onto a polar interface yielded a single bilayer of lipid, separated by a thin water gap from its solid support. Tapping mode AFM exhibited a complete coverage of the apolar PS interface with nanoscopic bubbles. The bubbles were stable and unavoidably formed even with degassed water. Fewer and smaller bubbles were seen when the water was exchanged by less polar solvents. The presence of nanobubbles was attributed to unfortunate wetting conditions that are caused by the hydrophobic mismatch in the contact region of hydrophobic surfaces and hydrophilic bulk liquids.

(De)stabiliserende mekanismer i Jordens klima

Karina Lindberg

Danmarks Meteorologiske Institut

Det er generelt anerkendt at drivhuseffekten har en destabiliserende virkning for Jordens klima, men på lange tidsskalaer ser vi ikke et klima på Jorden, der løber løbsk forårsaget af denne destabiliserende effekt. Det store spørgsmål inden for området har derfor i mange år været, hvilken mekanisme i Jordens klimasystem, der har en tilstrækkelig stabiliserende virkning til at modarbejde drivhuseffekten. Jeg vil i foredraget kort opridse et udsnit af de forskellige studier for at finde denne stabiliserende effekt med fokus på en forholdsvis ny vinkel til problemstillingen igangsat i den forskergruppe, hvor jeg arbejdede på min ph.d. Denne nye tilgang involverer som noget nyt dynamikken i atmosfæren i form af en empirisk sammenhæng mellem det atmosfæriske impulsmoment og overfladetemperaturen. Herudover vil jeg kort beskrive hvilken indvirkning denne proces har på den termohaline cirkulation i oceanet.



Følelsernes spil og magt i academia

Charlotte Block

Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Formålet med oplægget er at vise, hvordan følelser er en aktiv kraft og indvævet i forskningen som en social praksis. Endvidere vises, hvordan den akademiske følelseskultur anviser kvinder og mænd forskellige måder at håndtere følelser på. Herigennem tildeles kvinder og mænd gennem følte relationer forskellig social plads i det akademiske rum.



Man kan stadigvæk nå at tilmelde sig til arrangementet så længe det ikke involverer overnatning på Hotel Nyborg Strand.

Mød op og få en hyggelig dag!

Yderligere oplysninger vedr. årsmødet kan fås på DFS's hjemmeside. <http://www.nbi.dk/dfs/>



Kære Kiffer.

Er der nogen af jer der kan hjælpe eller kender en der kan?

Fra: KVINFOs mentornetværk

"Annette Nielsen" <annette.nielsen@kvinfo.dk>

Som du måske ved har KVINFO etableret et Mentornetværk. Mentornetværk er et fagligt funderet netværk, der matcher kvinder med flygtninge/indvandrere baggrund (mentees) med kvinder, som står stærkt på det danske arbejdsmarked (mentorer). Ideen er, at den personlige og professionelle kontakt mellem kvinderne i et ligeværdigt forhold kan åbne døre og vise vej ind i det danske samfund og arbejdsmarked.

En del af de kvinder der kommer fra Iran, Irak og Afghanistan har en naturvidenskabelig uddannelse. Vi har brug for at kunne matche disse kvinder med ditto danske kvinder dvs. kvinder, der er stærkt funderede på det danske arbejdsmarked (der er ingen krav til mentors etniske/nationale baggrund) og som er villige til at åbne deres egne netværk for en mentee.

Kan du hjælpe os med at få kontakt til potentielle mentorer med naturvidenskabelig uddannelse?

Lige nu ønsker vi fx en mentor til en irakisk kvinde, der er uddannet i fysik på Technological University, Department of Applied Science i Bagdad. Herefter har hun arbejdet som laboratorielærer på universitetet. Hendes speciale er i Laser, X-rays, ultraviolet lys. Hendes uddannelse er ækvivaleret en dansk bachelor.

Måske du kunne tænke dig at komme ind og snakke med os, for at høre mere om netværket.

Glæder mig til at høre fra dig.

Bedste hilsener

Annette



WOMEN IN ENGINEERING AND SCIENCE PROGRAM NATIONAL CONFERENCE

The 2003 WEPAN Conference, "50/50 by 2020: Working Together for Equity" will be held on June 8 - 11, 2003 in Chicago, Illinois. To achieve the goal of 50 percent women in our institutions and in the workforce by the year 2020, it will take the active partnerships of schools, industry, government, and higher education working together. The 2003 WEPAN Conference has been designed to facilitate progress towards our goal of equality. The theme is "Working Together for Equity": Details on program and registration can be found at <http://www.engr.uiuc.edu/wepan/>

RESPONSE TO INQUIRY - GENDER BIAS IN TENURE

In the Fall 2002 issue of the Gazette, Meg Urry discusses two studies similar to the one you describe. One found that a mathematics paper was rated higher by reviewers when it had the name John T. McKay than when it had the name Joan T. McKay. Another found that women had to be more than twice as good as a man to rank equally on the final list for research support from the Swedish Medical Research Council.

The article can be found at:

<http://www.aps.org/educ/cswp/gazette/fall02.pdf>

Peer-instruktion - en måde at aktivere studerende.

Inden for fysikundervisningen har man de sidste år talt meget om hvordan man kan aktivere de studerende mere til forelæsninger, så de får mere ud af undervisningen. En måde at aktivere dem på er ved brug af undervisningsformen peer-instruktion. Ideen bag peer-instruktion er, at de studerende i højere grad skal aktiveres til at lære af hinanden. Grundtanken er, at en viden, som to studerende kommer frem til i en fælles dialog, vil være bedre forstået end en tilsvarende viden opnået via dialog med en lærer, idet læreren har helt andre forudsætninger end den studerende og derfor i mange tilfælde vil tale hen over hovedet på den studerende. I peer-instruktion undervisning er ideen, at læreren flere gange i løbet af en forelæsning fremlægger en problemstilling for de studerende. Denne skal de umiddelbart tage stilling til ved at stemme om 3-5 mulige svar. Efter første afstemning vil der blive givet tid til, at de studerende skal overbevise deres sidemand om, hvad det rigtige svar er. Denne dialog mellem de studerende skulle gerne give dem erfaring i at bruge de faglige begreber aktivt, at formulere deres forståelse, og at kunne forholde sig til andres faglige forklaringer og tage aktiv stilling til det faglige indhold i form af tilslutning til (og evt. videre udbygning af) hypotesen eller i en række modargumenter om, hvorfor det ikke kan være sådan. Efter denne diskussion, der forventes at vare nogle minutter, vil der blive afholdt en ny afstemning, som forhåbentlig vil resultere i, at flere studerende er nået frem til den rette faglige sammenhæng.

Peer-instruktion har det sidste år været anvendt både på 1. års mekanik undervisningen ved KU (Fysik 11) og ved mekanikkurset 10010 på DTU. Anvendelsen af peer-instruktion på fysik 11 er beskrevet i en større rapport der kan downloades fra <http://www.fys.ku.dk/~mette/adjunkt> På fysik 10010 på DTU har Erik Both bl.a. undersøgt om der var forskel på kvinders og mænds udbytte af peer-instruktion. Som det kan ses af hans brev til sine studerende er der noget der peger på at kvinderne "består eksamen uden den store forståelse af kurset". Dette er svært at forklare og derfor noget der vil blive undersøgt nærmere de næste år. Men indtil da så vil jeg anbefale at I læser Erik Boths brev og lader jer inspirere til at anvende peer-instruktion i jeres egen undervisning og melde tilbage om jeres erfaringer med det.

Anja C. Andersen
NORDITA * Nordic Institute for Theoretical Physics
Blegdamsvej 17, DK-2100 Copenhagen, Denmark

Phone: +45 353 25501 Fax: +45 3538 9157
<http://www.nordita.dk/~anja/> anja@nordita.dk



Kære mekanikstuderende fra 10010, E02

Erik Both

Kære mekanikstuderende fra 10010, E02

Som du husker, blev der ved første forelæsning og igen i næstsidste grupperegningstime i 10010 i efteråret foretaget en forståelsestest. Testen, Force Concept Inventory (FCI), er udformet af Hestenes, Wells og Swackhammer (litt 1), og oversat til dansk på Center for Naturfagernes Didaktik (CND) ved Aarhus Universitet. Der blev benyttet samme test ved kursets start og slut. Testen har været benyttet ved et meget stort antal kurser ved mange gymnasier og universiteter, så der foreligger et stort datamateriale, der viser studerendes startniveau og forståelsestilvækster ved forskellige universiteter og med forskellige undervisningsformer, se fx Hake (litt 2).

Testen indeholdt 30 spørgsmål. Det er den almindelige opfattelse, at 18 korrekte svar vil være et acceptabelt resultat ved afslutningen af et mekanikkursus på universitetsniveau.

I det følgende beskrives resultaterne fra den undersøgelse, der blev foretaget i forbindelse med 10010 i E02. Der er ikke tale om en seriøs rapport. Det følgende er en orientering til "forsøgspersonerne" om, hvilke resultater testen gav.

Først en række deltageroplysninger:

Antal deltagere i starttesten: 170. Middelresultat: 15,7 rigtige svar.

Antal deltagere i sluttesten: 127. Middelresultat: 21,1 rigtige svar.

Antal deltagere i både start- og sluttesten: 109. Startresultat: 15,2, slutresultat: 21,5 rigtige svar.

Antal eksamensdeltagere: 204.

Antal eksamensdeltagere, der var med i sluttesten: 125.

Hake (litt 2) definerer et gain ved et kursus. Gainet eller forståelsestilvæksten defineres som differensen mellem den pågældende populations gennemsnitlige slutpointtal og dens gennemsnitlige startpointtal divideret med det maksimale pointtal (30) minus populationens gennemsnitlige startpointtal. (Statistikere ville nok i stedet for dette gain, benytte et gain for hver enkelt studerende og så angive hele populationens middeltal som middelværdien af de enkelte studerendes gain. Der er dog kun små afvigelser mellem disse to forskelligt beregnede gains). Udtrykt på symbolform bestemmes gainet på følgende måde:

Studerende i 's resultat (antal korrekte svar) i starttesten, si_i

Studerende i 's resultat i sluttesten, sf_i

Antal studerende, N

Middelværdien af populationens resultat i starttesten, $Si = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N si_i$

Middelværdien af populationens resultat i sluttesten, $Sf = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N sf_i$

Populationens gain eller forståelsestilvækst, $g = \frac{Sf - Si}{30 - Si}$

I nedenstående tabel er vist en række resultater fra 10010, E02, for de 109 studerende, der både deltog i start- og sluttesten. For enkelte studerende kendes ikke omgængersstatus og fysikniveau fra gymnasiet.

Hake (litt 2) omtaler, at kurser, der benytter en interaktiv undervisningsform, som det blev forsøgt i perioder i 10010, har gains op til 60 %, mens universitetskurser med en gammeldags forelæsningsundervisning kun kan fremvise gains i området 25-30 %. Kurser, der massivt benytter peer instruction, som beskrevet af Eric Mazur (litt 3), har nået gains op til 60 %.

	Antal studerende	Middelresultat i starttest	Gain i %
Hele holdet	109	15,2±0,6	43±4
Mænd	72	17,7±0,7	47±5
Kvinder	37	10,5±0,7	37±4
Studerende med fysik A	34	18,3±1,2	49±10
Mænd med fysik A	27	20,1±1,2	56±10
Kvinder med fysik A	7	11,4±2,0	35±10
Studerende med fysik B	71	13,4±0,7	41±4
Mænd med fysik B	42	15,5±0,8	44±6
Kvinder med fysik B	29	10,3±0,8	37±5
Førstegangsdeltagere	92	14,7±0,7	44±4
Omgængere	15	16,7±1,7	34±13

10010 har et startniveau, der er lavere end startniveauet for de tilsvarende kurser ved KU i 2000, ved Aarhus Universitet i 2000 og 2002 og ved Teknisk Fysik-starten på DTU i 2001, men højere end ved indledende amerikanske universitetskurser. Det opnåede gain er højere end ved de tilsvarende danske kurser bortset fra AU i 2002. Oplysninger om resultater fra KU og AU stammer fra Poul V. Thomsen, CND, AU.

Danmark er vist det land, hvor der er størst forskel mellem kønnenes præstationer i fysik. Dette er dokumenteret ved adskillige sammenlignende undersøgelser på mange niveauer i uddannelsessystemet. Og 10010 adskiller sig (desværre) ikke herfra. Mandlige studerende har et markant højere startniveau og et højere gain i løbet af kurset end kvindelige studerende.

Et resultat, der vist ikke er refereret tidligere, er, at mandlige studerende med fysik på A-niveau fra gymnasiet ud over et højere startniveau også har en større forståelsestilvækst i løbet af kurset. Det virker forståeligt, at omgængere har et højere startniveau end førstegangsdeltagere. Men omgængerne opnår ikke den store tilvækst under kurset.

Der kan spekuleres over årsagen til resultaterne. Det er åbenbart ikke lykkedes faget at få de kvindelige studerende op på et højt gain. Heller ikke på DTU-niveau undgås den uheldige kønsforskel.

Enten er mandlige studerende med fysik A-baggrund specielt godt forberedte til kursets indlæringsmetoder, eller også har kurset (ubevidst) været planlagt på en måde, der favoriserer denne studenterpopulation.

En undersøgelse af gainet hos studerende i de forskellige fagpakker viser ingen forskelle. Fagpakker med mange kvindelige/mandlige studerende følger helt resultaterne fra tabellen ovenfor. Det er ikke fagpakkevalget, der er en bestemmende faktor for kursugainet.

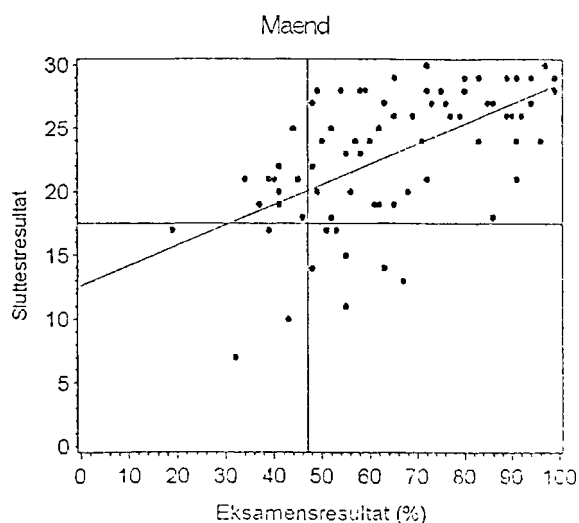
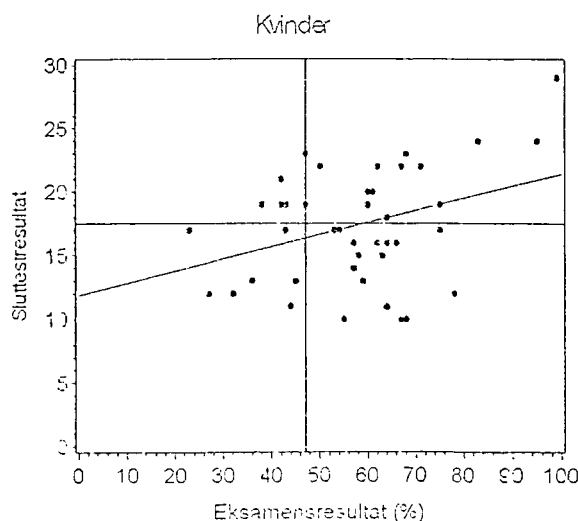
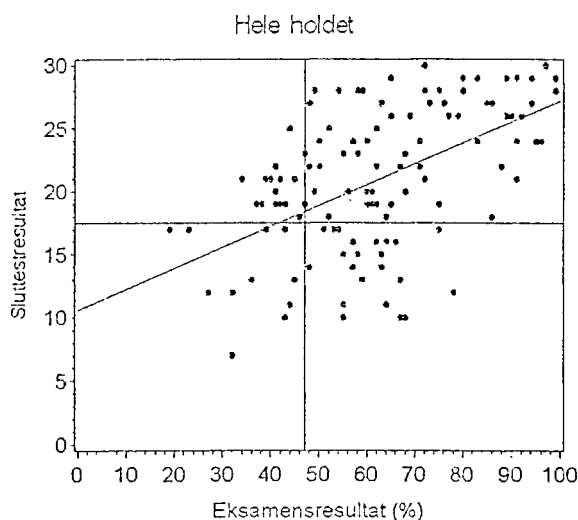
Efter eksamen er foretaget en sammenligning mellem resultaterne i sluttesten og eksamensresultatet. Nedenfor er vist en række grafer, hvor hver prik svarer til en studerende. På førsteaksen er valgt at benytte eksaminators korrekthedsprocent, der giver et finere billede end eksamenskarakteren. Ved eksamen var censor en anelse mildere i bedømmelsen end eksaminator, så den traditionelle grænse mellem 5 og 6, nemlig 50 %, kom til at ligge tæt på 47 % i eksaminators bedømmelse. På alle grafer er indtegnet en lodret streg, der viser forskellen mellem bestået og dumpet. Den vandrette streg ved 18 point i sluttesten indikerer det niveau, der betragtes som tilfredsstillende ved afslutningen af et universitetskursus. Graferne er altså inddelt i fire områder: Bestået og høj forståelse i første kvadrant, dumpet trods høj forståelse i anden kvadrant, dumpet og lav forståelse i tredje kvadrant og bestået med lav forståelse i fjerde

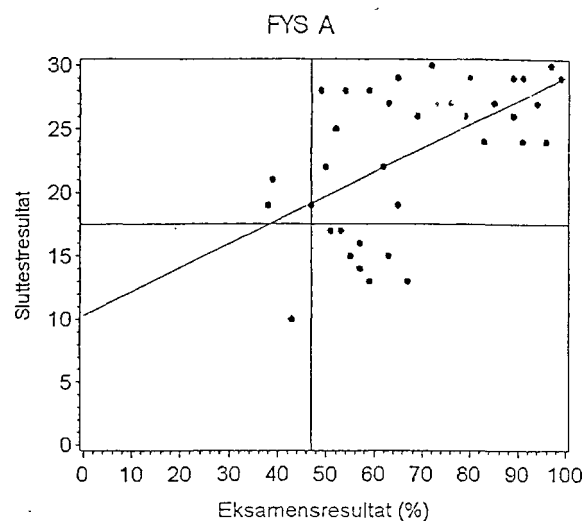
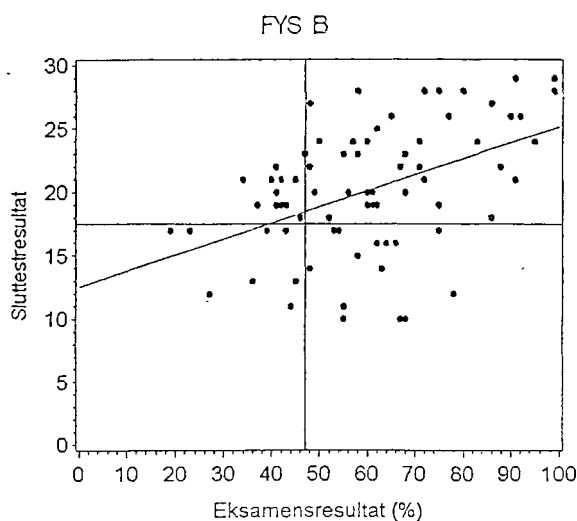
kvadrant. I alle grafer er indtegnet den bedste rette linje (mindste kvadraters metode) gennem punkterne.

Ved Center for Didaktik og Metodeudvikling (CDM) på DTU er der i 1998 foretaget undersøgelser af syv kurser i projektet "Faglig Sammenhæng" (litt 4). Der er her ved undersøgelser på tæt ved 200 studerende dokumenteret, at der ikke findes studerende i 2. kvadrant, og at majoriteten af de studerende ligger i 4. kvadrant, altså har bestået kurset uden at forstå nok. Disse undersøgelser er veldokumenterede. Det er derfor interessant at finde en grund til, at I ikke følger denne trend. Det kunne tyde på, at forståelsestesten i mekanikken er i bedre samklang med eksamensopgaverne end ved de syv andre fag.

I tabellen nedenfor er angivet den relative del af forskellige populationer i de fire kvadranter. Til sammenligning er nederst i tabellen angivet resultatet af en sammentælling af de syv kurser, der er indgået i CDM-projektet, "Faglig Sammenhæng". (Dette projekt arbejder med karaktergrænsen 6-7 ved fastlæggelsen af de fire kvadranter. Dette ændrer kun marginalt på tabellens tal for 2. og 4. kvadrant).

To af graferne viser i øvrigt en speciel kønsforskel. Mange kvindelige studerende er placeret i 4. kvadrant, dvs. eksamen bestået uden den høje forståelse. Kvindelige studerende har udvist stor flid og arbejdsomhed i løbet af kurset. Fremmødet og opgaveafleveringshyppigheden har været





	Antal studerende	Andel i 1. kvadrant/%	Andel i 2. kvadrant/%	Andel i 3. kvadrant/%	Andel i 4. kvadrant/%
Hele holdet	125	59	12	9	20
Mænd	81	73	12	5	10
Kvinder	44	34	11	16	39
Fysik A i gym	38	71	5	3	21
Fysik B i gym	78	54	15	10	21
Faglig Sammenhæng	187	30	0	25	45

markant højere hos kvindelige end hos mandlige studerende. Kvinderne består tilsyneladende, fordi de er flittige, og fordi der i eksamenssættet var en række opgaver, der tilgodeså studerende, der var i "god træningstilstand". På grafen over mandlige studerende er der en række studerende med meget højt resultat i forståelsestesten, men et eksamensresultat lige over dumpegrænsen. Skulle det mon være de skrappe drenge, der har så meget styr på studiet, at de kan dosere arbejdsindsatsen, således at de med mindst mulig indsats klarer eksaminerne?

Konklusion. For kurset, Mekanik, 10010, i efteråret 2002 viser resultaterne af en forståelsestest, at forståelsestilvæksten i kurset har været høj både i sammenligning med danske og udenlandske resultater. Testene indikerer, at der er en markant kønsforskel i indlæringen i kurset, og at studerende med fysik A-baggrund fra gymnasiet har en højere forståelsestilvækst end fysik B-studerende. En sammenligning mellem resultaterne fra sluttesten og eksamen, viser en sammenhæng, der afviger fra en tidligere undersøgelse, "Faglig Sammenhæng", af en række andre DTU-fag.

Litteraturliste.

1. D. Hestenes, M. Wells and G. Swackhammer, "Force Concept Inventory", Phys. Teach. 30, 141-158 (1992).
2. R. Hake, Am. J. Phys. 66, 1, 64-74 (1998).
3. E. Mazur, "Peer Instruction", Prentice Hall (1997).
4. A. Jakobsen, C. Rump, T. Clemmensen, M. May, Kvalitetsudviklingsprojektet "Faglig Sammenhæng", CDM's skriftserie nr. 1, DTU (1999).

Med venlig hilsen
Erik Both

De sidste mandsbastioner

– af Bente Rosenbeck, professor, Centrum for genusvetenskap, Lunds Universitet, Sverige, bente.rosenbeck@genus.lu.se

I 1948 åbnede Cambridge Universitet sine porte for kvinder som et af de sidste i den vestlige verden. Kræfter havde forsøgt, at bevare universitetet som mandeuniversitet, men uden held. Hvad der ikke lykkedes for Cambridge Universitet, er i al ubemærkethed lykkedes for Københavns Universitet. Læs blot den engelsksprogede årsrapport fra 2001, hvor Københavns Universitet lader sig repræsentere ved 9 mandligt ledede forskningsprojekter. Ikke en kvinde, undtagen en kvindelig laboratorieassistent og en yngre kvindelig forsker, som har fået lov til at pryde billedsiden.

Universiteterne har ligestilling som indsatsområde »til gavn for forskningen og uddannelserne og til fremme af den kønsmæssige og etniske ligestilling i samfundet« ifølge udviklingskontrakten for 2000-2004, som er indgået mellem videnskabsministeriet og universiteterne. Faktisk har man skrevet under på, at ville føre en aktiv politik (understøttet af en ligestillingshandlingsplan) for rekruttering og medarbejderudvikling. Københavns Universitet har konkretiseret sin egen politik, ifølge hvilken man bl.a. vil etablere en særlig hjemmeside. Hvad viser den så?

Under ligestilling vises så den kortlægning af kønsfordelingen på alle ansættelsesområder, som man har lovet. Eller det er måske så meget sagt, idet opgørelsen kun gælder universitetet som helhed. Når vi når frem til fakulteterne, så findes kun to kategorier, nemlig kvinder og mænd! Resultatet bliver et kvindedomineret fakultet (sundhedsvidenskab) og to der er tæt på (teologi og humaniora). Det kalder nogle ligestilling, f.eks. Det samfundsvidenskabelige Fakultet, der som udgangspunkt for sin ligestillingshandlingsplan, ønsker at respektere, »at kvinder og mænd interesserer sig for forskellige områder, og at de derfor søger forskellige stillinger«.

Det er også muligt at klikke ind på en liste over kvindelige professorer: 35 i alt, heraf er de 27 stadig er ansat. Men så er siderne også ved at være udtømt. For universitetet har i øvrigt henlagt »den praktiske implementering af ligestillingstiltag til universiteternes 6 fakulteter«. Herfra er det dyb tavshed, dog med en enkelt undtagelse: Det samfundsvidenskabelige Fakultet har en plan. Hvad mon hjemmesiden skal være til, hvis ikke det var for at vise aktiviteterne og »best practice«, der ifølge kontrakten skulle formidles via »en særlig hjemmeside, hvor informationer om barrierer, ligestillingsinitiativer og resultater samles og formidles«, som der står i udviklingskontrakten.

Vi befinder os efterhånden halvvejs i kontraktperioden. I redegørelsen for 2001 står der, at hjemmesiden er under opbygning, og det har den været siden 1998, hvor Universitetsavisen kunne kundgøre, at et initiativ med at få lavet en handlingsplan for ligestilling var endt

med en hjemmeside. Her får vi også at vide, at der ikke er taget konkrete skridt til en specifik implementering af den »såkaldte mainstreamingsstrategi«, som er den officielle ministerielle politik. Men tro ikke at Københavns Universitet er bagud. For går vi videre til Århus, så skal vi nok være glade for den københavnske indsats. Århus Universitet ville overveje at ansatte en ligestillingkonsulent ifølge udviklingskontrakten fra 2000. Det vil man ifølge rektor Niels Chr. Sidenius ikke længere, hvilket fremgik for nylig på en konference: »-Køn - når tiden er vigtig- In- og eksklusionsprocesser i Akademia« afholdt på Christiansborg.

Fra RUC var der dog andre toner. Her har man øget andelen af kvindelige lærere fra 13% i 1993 til 30% i dag, og det er sket ved hjælp af handlingsplaner og sanktioner, fortalte rektor Henrik Toft Jensen. Ansættelsesbekendtgørelsen var bl.a. blevet brugt som virkemiddel til at få ansat flere kvinder. Til gengæld hørte vi, at der ikke på RUC var sket ændringer i de styrende organer og ledelsen. Men her er der håb at hente med den nye universitetslov, hvor det må formodes, at de nye bestyrelser får en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Sikker kan man ikke være, for det nævnes ikke eksplicit i loven. Det er kun en bedre ledelse og politiske initiativer, som kan sørge for, at det, der er landets officielle ligestillingspolitik også bliver gennemført på universiteterne og ikke bare sendes i syltekrukke eller sættes på hjemmesider.

Hvad siger så det ministerium, som universiteterne har indgået udviklingskontrakterne med og som skal sikre, at de overholdes? Ansættelsesbekendtgørelsen, hvor bedømmelsesudvalgene ikke længere skal prioritere mellem kandidaterne, men hvor ledelsen ansætter, er også et af de midler, som videnskabsministeriet fremhæver, når der aflægges rapport om danske ligestillingsinitiativer i Danmark til Europa Kommissionen (Se <http://www.cordis.lu/improving/reports.htm>) Her står nævnt, at ledelsen kan ansætte de medarbejdere, der er behov for, og at det inkluderer en mere ligelig balance mellem mænd og kvinder. De mange enkønnede institutter, som stadig findes i Danmark, eksempelvis de filosofiske, samt den ringe

overgangsfrekvens mellem lektor-professor, viser dog, at dette virkemiddel næppe bliver brugt ret ofte.

Ellers fortæller den danske rapport, at der i 1990'erne er blevet investeret kræfter i at sikre, at offentlige forskningsinstitutioner arbejder på at forbedre kvinders stilling i forskningen. Dansk forskningsstatistik er blevet forbedret, og der er blevet fremskaffet data til debatten om kvinders stilling i forskning. Man skulle tro, at dette gav anledning til livlig aktivitet på Videnskabsministeriets hjemmeside om ligestilling, men her er det nyeste bidrag omtale af en kommende kønsforskningskonference, som skal afholdes 30 marts 2001!!!. Og vi hører om en EU konference »Gender and Science«, som planlægges for efteråret 2001. Rapporten fra denne konference er forlængst kommet og flere er blevet afholdt. Henvisninger til den danske afrapportering og den danske udgave af EU-kommissionens arbejdsdokument: »Kvinder og videnskab: Kønsperspektivet som løftestang for en reform af videnskaben« er heller ikke at finde på ministeriets hjemmeside. Her skal man direkte til Brussel og forskningskommissionens hjemmeside. Det er somom ligestillingspolitikken føres noget i det skjulte.

Hvad sker der så i Danmark ifølge denne rapport? Ud over udviklingskontrakterne nævnes mainstreaming, som blev indført ved lov i 2000, og ifølge hvilken offentlige myndigheder skal indarbejde et køns- og ligestillingsperspektiv i al offentlig politik, planlægning og forvaltning. Dermed er ligestilling blevet en proaktiv tilgang, hvor det ikke længere handler om at ændre på uligheder, når de er opstået, men at forebygge, at de opstår. Ligeledes handler det ikke længere udelukkende om særinitiativer, men om at arbejde ud fra en helhedsopfattelse, der indbefatter kønsperspektivet, som der står på Ligestillingministerens hjemmeside. Mainstreaming kan bl.a. defineres som en systematisk integration af lige muligheder for kvinder og mænd i organisationen og dens kultur, i alle programmer, politikker og praktikker eller med andre ord i måder hvorpå, der ses og handles. Var det så ikke en ide, også at mainstreame, når Københavns Universitet skal præsentere sin forskning? Ikke at jeg har de store forhåbninger til, at det sker. En trøst er der. Næste årsrapport kan ikke blive værre. Og måske bliver det ligesom med æredoktorerne ved Universitetets årsfest, som snart løber af stablen. Her tager man ca. hvert andet år en kvinde med. Siden 1990 er der blevet udnævnt mere end 80 æresdoktorer, heraf 10 kvinder, en andel på ca. 12% og altså noget mindre end den kvindelige repræsentation generelt. Årsfesten vil som sædvanligt være en mandeparade, for heller ikke i ledelsen findes kvinder - ud over at der nu selvfølgelig er kommet en kvindelig rektor. Men vil det gøre nogen forskel? Det vil forhåbentlig universitetsreformen, som vil bringe flere kvinder ind i bestyrelserne.

Mainstreaming er også slået igennem i EU. Philippe Busquin, forskningskommissær i EU, ser et problem

med underrepræsentationen af kvinder, når Europa skal forøge sit forskningspotentiale. I 1999 blev Women and Science oprettet for at fremme kvinders udvikling i forskningen. En ekspertgruppe kaldet Helsinki Gruppen om kvinder og videnskab fik som opgave at indsamle og sammenligne statistik, en statistik, hvor Danmark med en andel på 21% kvinder af det videnskabelige personale befinder sig nærmere bunden end toppen, hvor Finland ligger med 36% kvinder. Gruppen har bl.a. indkredset problemet til det tab og spild af kvinders viden og kundskab, som er resultatet af »the leaking pipeline«, hvor alt for mange kvinder dropper ud af den videnskabelig karriere på hver eneste niveau.

Den europæiske kommission har ligeledes besluttet, at der skal gøres noget ved underrepræsentationen og har udarbejdet en handlingsplan for at fremme kønsligestilling i videnskaben. Formålet var at fremme dialogen mellem medlemsstaterne og at udvikle et overvågningssystem »Gender watch system« i første omgang rettet mod det 5. rammeprogram og for at udarbejde en sammenhængende fremgangsmåde for at fremme kvinders deltagelse i forskning, som finansieres af EU. Formålet er konkretiseret som dels at sikre kvinders deltagelse i forskningen, dels sikre at forskningen handler om kvinder, og at den tilgodeser kvinders behov, forstået som at forskning gennemført af, for og om kvinder må fremmes. Ifølge en resolution fra 2000 skal bestræbelserne intensiveres for at fremme kvinders rolle i videnskab og teknologi og sikre en effektiv mainstreaming af kønsdimensionen, når det 6. rammeprogram og ERA, det europæiske forskningsrum skal implementeres.

Inden længe indkaldes de første ansøgninger til det 6. rammeprogram, som har medtænkt kvinder og køn. I introduktionen af de 7 prioriterede temaer, som er blevet prioriteret, står nævnt, at kønsligestilling skal medtages, hvor det er relevant for aktiviteten. Dette er selvfølgelig ret diffust medmindre der er nogle som følge udviklingen. Mere konkret er, at kvinder og yngre forskeres deltagelse i programmet »menneskelige ressourcer og mobilitet« understreges. Og endnu mere konkret er, at kvinders deltagelse indgår i bedømmelseskriterierne. Også af hensyn til dansk deltagelse i EU forskningen kunne det være en pointe at rekruttere flere kvinder til forskningen. Men jeg må jo nok erkende, at der er lang vej at gå, når man ser på den europakonference, som Statens naturvidenskabelige Forskningsråd var vært for her under formandsskabet. »Flere unge forskere, tak« stod der i pressemeddelelsen. En række af Europas førende forskere gav på konferencen deres bud på, hvordan naturvidenskaben kan blive mere attraktiv for regionens unge og det lod man så 18 mænd gøre, suppleret af et par kvindelige junior forskere. Meget er der ikke sket, siden jeg for over et år siden begyndte at arbejde i Sverige og troede, at alt var i god gænge i Danmark, fordi der var kommet en ny lov i foråret 2000. Men love er vel ikke til for at overholde.

Rekruttering af kvinder til dansk forskning

Lektor Inge Henningsen, Afdeling for Anvendt Matematik og Statistik,
Københavns Universitet, inge@math.ku.dk

De danske universiteter har en – også på europæisk plan – lav kvindeandel i de faste videnskabelige stillinger, og kvindeandelen bliver lavere jo højere man kommer op i systemet. Samtidig er kvinderne ujævnt fordelt over fagområder. Kvindeandelen i de videnskabelige stillinger er ikke vokset i takt med stigningen i antallet af kvindelige kandidater. I 1970 rekrutteredes kvindelige og mandlige kandidater i samme omfang til universitetsstillinger. Det gør de ikke i dag.

Der er en stigende søgning til forskerstillinger og det påpeges, at hvis kvaliteten i det danske forskningssystem skal opretholdes er der ingen vej uden om at rekruttere flere kvinder.

Et problem for forskningen

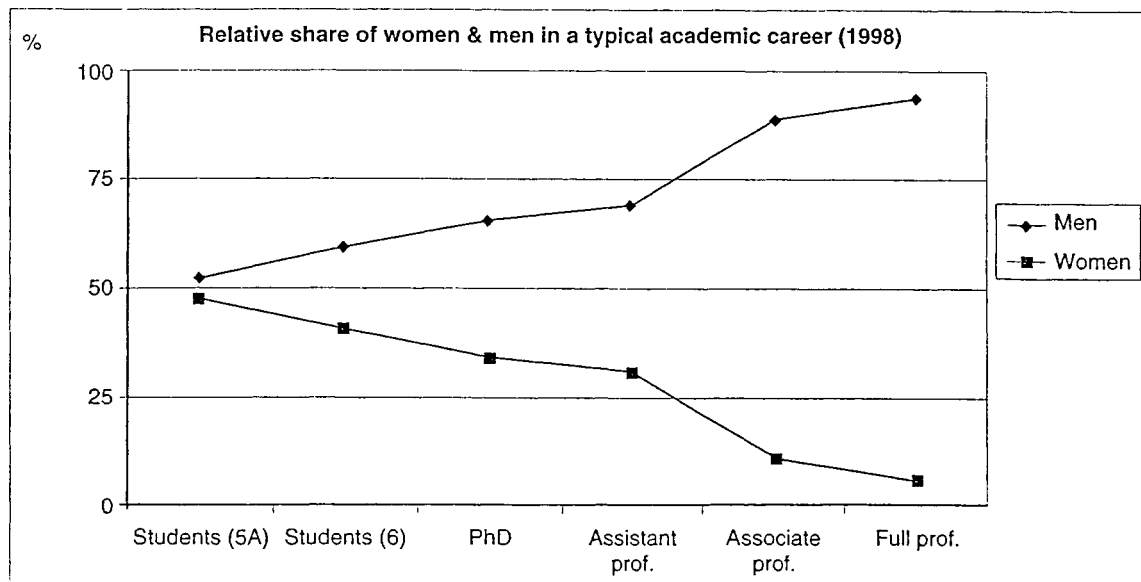
Kvinder udgør i dag (2002) knap 10% af professorerne og 20% af lektorerne ved de danske universiteter. Den lave kvindeandel i dansk forskning er veldokumenteret og Danmark har en lavere kvindeandel blandt de fastansatte på universiteterne end de lande vi sædvanligvis sammenligner os med. EU's videnskabelige komiteer har viet problemet med den manglende kvinderekruttering betydelig interesse ud fra det synspunkt, at underrekruttering af kvinder er et problem for forskningen. Forskningskommissær Philippe Busquin har fx udtalt:

“As we enter the 21st Century, the role played by science and technology will become more important than ever before. To allow us to meet the challenges and opportunities, ..., it is

essential that Europe maximises its total research potential. However, there is one key issue, which is continuing to limit Europe's future research potential: the under-representation of women in fields of science, research and development.” (The Etan Report, 2001)

The Helsinki Group, der har kortlagt kønsfordelingen på universiteter og højere læreanstalter i 30 europæiske lande, opsummerer problemet således

There has been a growing concern at European union (EU) level about the issue of women and science, and more specifically, the under-representation of women in scientific careers. There is a considerable wastage of women's skills and knowledge as a result of “the leaking pipeline”, whereby women drop out of scientific careers in disproportionate numbers at every level. (The Helsinki Group 2002)



Kilde: “National Policies on Women and Science in Europe”. Baseret på statistiske oplysninger fra det danske videnskabsministerium. Tallene refererer til 1999 (undtagen kvindeandelen blandt universitetsstuderende og ph.d'er, der er fra 1998).

BioZoom nr. 1 2003

Figur 1. “Sakse-
diagrammet” viser
den relative andel
af mænd og kvinder
på forskellige trin i
en typisk akademisk
karriere, og demon-
strerer hvorledes
andelen af mænd
bliver større, jo læn-
gere man kommer
op i det akademiske
system.

Tilsvarende synspunkter har også været fremført i Danmark, specielt inden for naturvidenskab, hvor flere fag i disse år kæmper med rekrutteringsproblemer.

Er der enighed om, at den manglende kvinderekruttering er et problem er der imidlertid ikke enighed om problemets årsager.

"Den lække rørdning."

I debatten kan man identificere to hovedsynspunkter – at den lave kvindeandel er resultat af, at der har været få kvinder i rekrutteringslaget og problemet vil løse sig over tid, fordi kvindernes andel af rekrutteringsgrundlaget stiger, og et andet synspunkt, der hævder, at der ikke er belæg for en sådan optimisme, idet kvindeandelen blandt forskere ikke øges proportionalt med øgningen i rekrutteringsgrundlaget. Efter den første opfattelse fungerer forskningssystemet som en rørdning ('pipeline'): hvis bare der ledes nok ind i den ene ende, så kommer der også nok ud i den anden ende. Heroverfor står det synspunkt, at rørdningen gennem hele sin længde er fyldt med huller gennem hvilke kvinderne falder ud, således at der bliver færre og færre kvinder i forhold til mænd jo længere man kommer op i systemet. Disse opfattelser er blevet diskuteret i Henningsen og Højgaard (2002), hvor der argumenteres for, at "den lække rørdning" er et dækkende billede for situationen i Danmark, og hvor der gives en række eksempler på steder, hvor kvinder i det danske universitetssystem falder ud af rørdningen.

Figur 1, der er hentet fra The Helsinki Group (2002) og baseret på tal fra det danske videnskabsministerium, illustrerer konsekvenserne af 'den lække rørdning'. Man ser tydeligt, hvorledes andelen af mænd bliver større, jo længere man kommer op i det akademiske system. Rapporten fra Helsinki Group viser i øvrigt, at 'den lække rørdning' ikke alene er et dansk fænomen. De tilsvarende figurer fra 16 andre vesteuropæiske lande indeholder trods mindre variationer de samme kvalitative træk med en ligelig konsfordeling blandt kandidater og stigende skævhed, når man bevæger sig op gennem systemet.

Modselektion

Selv om billedet med "den lække rørdning" peger på en stadig udsivning af kvinder fra det akademiske system, så indeholder en akademisk karriere en række distinkte overgange som illustreret i figur 1. En typiske akademiske karriere vil efter kandidatgraden kræve, at man først bliver optaget som ph.d.-studerende, derefter vil der for manges vedkommende følge en periode med

løser forskningsansættelser ('post.doc'-periode), derefter ansættelse i en tre-årig adjunktstilling; evt. nye midlertidige ansættelser før den første faste ansættelse i en lektorstilling og endelig –muligvis– ansættelse i en professorstilling. I modsætning til andre ansættelser er der ingen kontinuitet i ansættelsesforløbet. Det er nye stillinger hver gang, og det er netop omkring opslag af stillinger og udvælgelse af personer til disse stillinger, at de subtile mekanismer i den akademiske kultur, der fører mænd og kvinder hver deres kønnede veje ind og ud af academia, udspiller sig.

For at beskrive det faktum, at der på hvert trin af processen kommer både absolut og relativt flere mænd end kvinder videre i systemet har man brugt udtrykket 'modselektion' (eng: "cumulative disadvantage"). Udtrykket er hentet fra evolutionsbiologien og beskriver hvorledes en delpopulation der har en (selv svag) reproduktionsmæssig selektion mod sig udkonkurreres af andre dele af populationen. Det er i denne sammenhæng vigtigt at påpege er, at der på hvert trin ikke behøver at være den store forskel. Det er de mange trin der gør det. Dette er et af de forhold ligger bag "den lække rørdning".

En kohorte-effekt?

Vender vi tilbage til figur 1 og de to versioner af rørdningen, så er diagrammet i figur 1 på en måde utvetydigt: Der er færre kvinder jo længere man kommer op i systemet. Problemet er bare, at den akse der viser overgangene fra kandidat til professor også en tidsakse. Der er 15-25 år mellem de tidspunkter, hvor professorerne og ph.d.'erne på figuren er uddannet, og det er derfor ikke umiddelbart klart, om den faldende kvindeandel henover stillingskategorierne er udtryk for at rørdningen lækker, eller om de lave kvindeprocenter på de højere niveauer blot er et efterslæb fra en periode, hvor der simpelthen var færre kvinder i hele det akademiske system, hvorfor man kan forvente, at situationen vil rette sig af sig selv, når de nye generationer af kvinder begynder at søge de akademiske stillinger. Den lave kvindeandel kan altså forklares som en "kohorteeffekt", og det har i længere tid været den fremherskende antagelse i dansk forskningspolitik, at den stigende kvindeandel blandt kandidaterne mere eller mindre af sig selv ville føre til flere kvinder i forskningen. I konsekvens heraf har der også i Danmark været ført en meget mere tilbageholdende rekrutteringspolitik end det fx har været tilfældet i Norge og Sverige.

Den konkrete udvikling på universitetsområdet understøtter imidlertid ikke teorien om, at den lave kvindeandel alene er en kohorteeffekt. Nexø Jensen (1997) har undersøgt kvindeandelen i adjunkt-, lektor- og professorstillinger på de fem "gamle" universiteter i perioden 1979-96 og vist, at kvindeandelen ikke har ændret sig ikke nævneværdigt blandt de fastansatte videnskabelige medarbejdere (lektorer og professorer) ved universiteterne.

Modselektion 1970-2001

For at komme længere tilbage i tiden har Henningsen (2002) set på kvindeandelen blandt de faste videnskabelige medarbejdere (VIP) på Københavns Universitet i årene

År	Kvindeprocent		
	Adjunkt	Lektor	Professor
1979	23.2	16.1	3.4
1980	24.5	15.7	3.7
1985	19.8	17.3	3.8
1990	21.9	17.2	4.0
1993	23.2	18.8	5.0
1996	27.1	18.3	6.0

Kilde: Nexø Jensen (1997) Tabel 1: Kvindeprocent i universitetsstillinger. De fem 'gamle' Danmark 1979-96. universiteter.

Fakultet	Kvindeandel(%) blandt faste VIP		
	1970	1996	2001
Naturvidenskab	13.4	13.4	12.8
Humaniora	27.4	26.5	30.4
Medicin	16.6	19.5	22.5
Tandlæge	-	31.7	32.4
Samfundsvidenskab	6.1	20.7	25.5
Jura	5.0	23.5	26.7
Teologi	0.0	4.3	16.7
Københavns Universitet i alt	18.0	19.4	21.5
N (antal)	1063	1104	1107

Kilde: KU: Lektionskatalog 1970, Vejviser 1996 og Netbaseret telefonliste 2001. *Tabel 2*

1970, 1996 og 2001 (Tabel 2). Denne undersøgelse, der altså strækker sig over en periode på 30 år, bekræfter billedet af stagnation i kvindeandel blandt de faste videnskabelige medarbejdere, men dog med nogle interessante undtagelser¹. Her og i det følgende er de faste videnskabelige medarbejdere i 1970 defineret som professorer, docenter, afdelingsledere og amanuenser, mens de i 1996 og 2001 er defineret som professorer og lektorer.

Samlet er kvindeandelen blandt de faste videnskabelige medarbejdere på Københavns Universitet kun vokset med 3.5 procentpoint i den betragtede periode på 31 år. Udviklingen er imidlertid ikke den samme på alle fagområder. Ser man på tallene fra 1970, så var de allerfleste kvinder på det tidspunkt ansat på det naturvidenskabelige, det humanistiske og del lægevidenskabelige fakultet. (Tandlægehøjskolen var på det pågældende tidspunkt ikke en del af Københavns Universitet) Derimod var der få kvinder ansat på samfundsvidenskab, jura og teologi. Disse tre områder har imidlertid i 2001 en relativt høj kvindeandel blandt det faste videnskabelige personale (23.0%). Der er altså tale om en i sammenligning med de andre områder markant udvikling inden for disse områder, hvor det teologiske område dog kommer med senere end de to andre. Talmaterialet giver dog ikke baggrund for at vurdere om udviklingen vil fortsætte eller om kvindeandelen i de følgende år vil blive låst på det nuværende niveau. Den differentierede udvikling viser i øvrigt, at generelle forklaringer f.eks. om kvinders manglende lyst til at søge stillinger på universitetet ikke kan beskrive udviklingen på

nogen dækkende måde, da de skulle virke ens på tværs af fakulteter. Forklaringen skal derfor snarere søges i forhold på fagene.

Kvindeandel på naturvidenskab

Ser man specifikt på de naturvidenskabelige fag som det er gjort i tabel 3 er det mest iøjnefaldende træk, at kvindeandelen blandt det fastansatte videnskabelige personale (professorer og lektorer) på naturvidenskab på Københavns Universitet ikke har ændret sig i perioden fra 1970 til 2001. Kvindeandelen er 13% både i 1970, 1996 og 2001.

På naturvidenskab udgør lektorgruppen langt den største del af de fastansatte og her har kvindeprocenten ligger stabilt omkring 15% i hele perioden. Antallet af kvindelige professorer er steget fra 2 til 4 i løbet af perioden, men kvinder udgør i 2001 stadig kun 6% af professorerne. Dette repræsenterer en klar underrekruttering, idet lektorgruppen, der i denne sammenhæng må anses for at være det primære rekrutteringslag, siden 1970 har haft 15% kvinder.

Deler man det fastansatte videnskabelige personale på naturvidenskab på Københavns Universitet op efter faggrupper får man tabel 4, hvor man ser, at kvindeandelen varierer markant mellem fagene. (I denne opgørelse er adjunkterne inkluderet.) Kvindeandelen spænder fra knapt en tredjedel kvinder på biologi til godt 5% i matematik-fysik-datalogigruppen. Kemifagene ligger sammen med molekylærbiologi i midten med en kvindeandel på ca. 15%. Dette stemmer overens med kvindeandelen blandt

År	1970			1996			2001		
	Kvinder	Mænd	Kvindeandel (%)	Kvinder	Mænd	Kvindeandel	Kvinder	Mænd	Kvindeandel
Professor	2	59	3%	1	57	2%	4	63	6%
Lektor ¹⁾	55	310	15%	60	336	15%	51	313	14%
I alt	57	367	13%	61	393	13%	55	376	13%

1) I 1970: Docent, afdelingsleder og amanuensis. *Tabel 3*

Kilde: KU: Lektionskatalog 1970, Vejviser 1996 og Netbaseret telefonliste 2001.

kandidaterne, men på et langt lavere niveau. At variationen det ikke bare skyldes tilfældigheder ses af det faktum, at det stort set er de samme fag, der har en (relativt) høj andel af kvinder over hele perioden.

For at se på den seneste udvikling kan man betragte ansættelser og afgang blandt det faste videnskabelige personale i perioden 1996-2001. På hele fakultetet var der 14% kvinder blandt dem, der kom til fakultetet i lektor eller professorstillinger (12 kvinder og 75 mænd), mens der blandt lektorer og professorer, der forlod fakultetet i den pågældende periode var 16% (18 kvinder og 92 mænd), altså en (marginalt) højere mandeprocent blandt dem der blev ansat end blandt dem der gik af. Der var således ingen tendenser til at udjævning af den skæve kønsfordeling. For faggruppen kemi/biokemi/molekylærbiologi var de tilsvarende tal: Ansættelser 10 mænd og 1 kvinde (9% kvinder). Afgang: 16 mænd og 3 kvinder (16% kvinder). Også her er andelen af kvinder faldet. Samtidig er kvindeandelen blandt kandidaterne steget indenfor alle fagområder (undtagen datalogi). Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at det naturvidenskabelige fakultet på Københavns Universitet ikke har færre kvinder end de andre naturvidenskabelige fakulteter.

Underrekruttering

De kvindelige kandidater er udgangspunktet for kvinders rekruttering ind i forskerstillinger. Det kan derfor være af interesse at sammenholde kvindeandelen blandt de faste VIP'er med kvindeandelen blandt kandidater. I årene op til 1970 lå kvindeandelen blandt kandidaterne på Københavns Universitet omkring 20% (med en stigende tendens). Når der i 1970 var 18% kvinder blandt de faste videnskabelige medarbejdere, kan det tolkes på den måde, at de kvindelige kandidater i årene op til 1970 har haft en lige så stor chance som de mandlige for at blive ansat i en fast universitetsstilling. Sådan forholder det sig ikke i dag. I 2001 lå kvindeandelen blandt kandidaterne fra Københavns Universitet på ca. 55%. Med kun 22% kvinder blandt de faste videnskabelige medarbejdere, har de mandlige kandidater således i de senere år haft en langt større chance end de kvindelige for at få en fast universitetsstilling. Ideelt skulle man selvfølgelig have set på kandidater fra alle universiteterne og alle professorer og lektorer, fordi rekruttering ikke sker inden for et enkelt universitet. Endvidere skulle man have taget højde for tidsforskydningen mellem kandidateksamen og ansættelse i

fast stilling. Alligevel kan man med nogen forsigtighed læse tallene således, at efter kandidatniveau avancerede kvinder og mænd i en periode op til 1970 i samme takt til de faste videnskabelige stillinger, mens der i dag – 30 år senere – kun rekrutteres halvt så mange af de kvindelige kandidater som af de mandlige. Underrekrutteringen af kvindelige kandidater er således af nyere dato og finder i øvrigt sted i en periode, hvor kvinder på andre ansættelsesområder i stadig højere grad gør sig gældende i lederstillinger. (I begge perioden er der dog en væsentlig underrekruttering af kvinder i forhold til mænd, hvis man tager udgangspunkt i hele befolkningen, og denne underrekruttering er marginalt lavere i den sidste periode, men resultaterne synes at pege på, at frasorteringen af kvinder aktuelt sker på et andet punkt i rekrutteringsforløbet end det skete i 1960'erne.)

Ikke noget velfungerende system

Selv om de foregående afsnit har fokuseret på kvinders placering i det akademiske system, så er kvinder ikke de eneste der falder ud af 'den lækkende rørledning' og forskningssystemet er generelt bekymret, fordi der på mange områder en svigtende rekruttering til forskerstillinger. Ståhles (1999) undersøgelser af universitetsrekrutteringen i perioden 1995-97 viste, at der ved halvdelen af stillingsbesættelserne kun var 1 kvalificeret ansøger, og nyere ph.d. undersøgelser peger på flere områder med rekrutteringsvanskeligheder. Når man diskuterer den manglende rekruttering af kvinder er det således ikke et i øvrigt velfungerende system man betragter, men et system, hvor der er generelle problemer, og hvor man må forvente at nogle af disse ville blive løst, hvis forskningssystemet undergik sådanne ændringer at det var i stand til at fastholde bl.a. de kvinder, der i dag falder ud af systemet.

Mål og midler

Skal kvaliteten i forskningssystemet opretholdes er der, som også påpeget af EU, ingen vej uden om at rekruttere flere kvinder. Man kan bruge kønnet som en optik, der viser at der sker en systematisk underrekruttering af en bestemt gruppe, når det drejer sig om videnskabelige stillinger. Det samme billede ville man formentlig få, hvis man brugte etnicitet eller social klasse som prisme. Universiteterne og forskningssystemet har længe været relativt passive, når det gjaldt rekruttering af kvinder ud fra ideer om, at problemerne først og fremmest skulle findes i kvinderne selv. Mange forskellige undersøgelser viser, at dette i hvert

Faggruppe	Ansatte kvinder			Kvindeandel		
	1970	1996	2001	1970	1996	2001
Matematik/datalogi/fysik	11	8	10	7%	5%	7%
Kemi-biokemi-molekylærbiologi	11	15	12	11%	15%	13%
Biologi (med idræt)	30	30	28	21%	20%	20%
Geo-fag	11	11	12	18%	14%	14%
I alt	63	64	62	14%	13%	13%

Kilde: KU: Lektionskatalog 1970, Vejviser 1996 og Netbaseret telefonliste 2001. Tabel 4

fald ikke er hele forklaringen, og om ikke andet burde krisen i forskerrekruiteringen tvinge forskningsverdenen til at gå mere aggressivt til værks, når det gælder om at rekruttere bredere til universitetsstillingerne. Med forskningsplaner og udviklingskontrakter ligger der redskaber som ikke bare kan, men som Danmark gennem sin tilslutning til EU's mainstreamings-strategi faktisk har forpligtet sig til, at bruge i fremtiden. Det bliver universiteternes opgave, at anvende disse målrettet og kreativt, således at man overvinder de kønsstereotyper, der synes at være en så integreret del af den på overfladen neutrale og kønsblinde universitetsverden.

Referencer

The Etan Report (2000). Science Policies in the European Union. European Commission Research Directorate-General

Københavns Universitet: Lektionskatalog efterårssemestret 1970, hæfte I (fælleshæfte).

Københavns Universitet: Vejviser 1996.

Københavns Universitet: Netbaseret telefonliste 2001.

National Statistical Profiles (2002). The Helsinki Group European Report (2002). Bruxelles

Henningsen, I (2002) 30 års march på stedet? Køn i den akademiske organisation, Arbejdspapir nr. 13. Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.

Henningsen, I & Højgaard, L (2002): "The leaking pipeline", Dansk sociologi 2/13:25-49, København

Jensen, H.N. (1997): Det forskningspolitiske System. Køn i den akademiske organisation, Arbejdspapir nr. 1, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.

Stähle, B. (1999): Alder, køn og rekruttering i dansk universitetsforskning. København, Undervisningsministeriet.

Tabel 2: Kvindeandel iblandt faste videnskabelige medarbejdere. Københavns Universitet 1970, 1996 og 2001. Samlet og på fakultet.

Tabel 3: Ansatte i faste videnskabelige stillinger (professor-, lektorgruppen) opgjort på stillingsgruppe og køn. 1970, 1996 og 2001. Det naturvidenskabelige fakultet, Københavns Universitet. Antal og kvindeandel (%)

Tabel 4: Faste videnskabelige medarbejdere (incl. adjunkter) på det naturvidenskabelige fakultet på Københavns Universitet 1970, 1996 og 2001 fordelt på køn og faggruppe.

Vil kvinder forske?

Marie Curie, Irène Joliot Curie, Gerti Theresa Cori, Maria Goeppert-Mayer, Dorothy Crowfoot Hodgkin, Rosalyn Yalow, Rita Levi-Montalcini, Gertrude B. Elion og Christiane Nüsslein-Volhard. Vi kender alle de store kvindelige forskere, hvis indsats er belønnet med Nobelpriser i medicin, kemi eller fysik. De udgør imidlertid et eksotisk mindretal blandt prismodtagerne.

I serien over fremtrædende danske biokemikere i det 20. århundrede optræder kun to kvinder: Agnete Munch-Petersen og Aase Hvidt blandt 30 mænd. Dette tegner et godt billede af kvindernes aktuelle placering i forskningen. Kvinder udgør et mindretal blandt topforskerne inden for naturvidenskab. Trods samfundsmæssig og politisk ligestilling af kvinder og mænd i løbet af de sidste 100 år er der stadig et fåtal af kvinder blandt de fremtrædende forskere. Der mangler ikke kvinder blandt yngre forskere. I øjeblikket er omkring halvdelen af færdiguddannede kandidater inden for naturvidenskab og medicin kvinder. Omkring 40 % af Ph.D. studerende er kvinder. Herefter falder andelen af kvinder, som følger en aktiv forskerkarriere. Kvinder udgør kun 25 % af fastansatte forskere og 5 % af ledende forskere. Disse tal gælder både i Danmark, resten af Europa og USA.

Ligestillingen af kvinder og mænd er kun slået delvis igennem inden for forskningen. Der er forskelle mellem generationerne. Tidligere generationer af kvinder var svagere repræsenteret blandt akademikere i modsætning til den nuværende, hvor over halvdelen af studenter er kvinder. Vi kan altså forvente om tredivende år vil andelen af kvinder og mænd blandt ledende forskere være lige. Der er dog ikke meget der tyder på at det vil gå sådan. Der er mange årsager til at kvinderne halter bagefter mændene. Biologiske, sociale, historiske og kulturelle forhold præger kvindernes roller i det moderne samfund. Kvinder føder og passer børn, kvinder udfører en stor del af hjemmets opgaver, kvinder ønsker ikke at påtage sig lederrollen, kvinder foretrækker at arbejde i stillinger som medlemmer, kvinder vil ikke gennemføre den krævende forskerkarriere, kvinder søger job inden for områder med blødere værdier og kvinder arbejder med omsorg, pasning og pleje.

Steen Gammeltoft, Redaktør af Bio-Zoom, Overlæge, professor, dr.med., Klinisk Biokemisk afd., Glostrup Hospital, sg@dcg-hospital.dk

Socialforskningsinstituttet offentliggjorde i 2002 en rapport: "Tid og velfærd", som beskriver danskernes anvendelse af deres tid på arbejde og i hjemmet. Undersøgelsen, som bygger på 2700 interviews, viser at kvinder og mænd arbejder lige meget. Når man lægger erhvervsarbejde og husholdningsarbejde sammen arbejder begge køn godt 7 ½ time på en gennemsnitlig ugedag - lørdag og søndag medregnet. Det betyder dog ikke, at de laver det samme, idet mænd fortsat er mere på arbejdsmarkedet end kvinder, som omvendt bruger mere tid på husholdningen end mænd. Kvinder bruger 4 timer på arbejde og 3 ½ time i husholdningen, mens mænd bruger 5 timer på arbejde og 2 ½ time i husholdningen. I sammenligning med en tilsvarende undersøgelse i 1987 er forskellen i den tid kvinder og mænd bruger i husholdningen blevet mindre. Dengang var det gennemsnitlige daglige tidsforbrug for kvinder og mænds husholdningsarbejde henholdsvis 3 timer og 1 ¾ time, sammenlignet med 3 ½ og 2 ½ time i dag. I de forløbne 15 år er den samlede tid kvinder og mænd bruger hver dag i hjemmet således steget fra 4 ¾ til 6 timer. Hvad angår omsorg for børn er der store forskelle mellem mødre og fædre. Tre ud af fire mødre og tre ud af fem fædre tager sig af børnene, fordelt på knap 2 timer for mødrene mod fædres 1 ¼ time om dagen. Kvinder og mænds fordeling af arbejdsopgaver ændrer sig langsomt. Hvordan ser det ud om 15 år?

Et handicap for kvinderne i deres forskerkarriere er fordelingen af den offentlige forskningsstøtte. Det er dokumenteret at forskningsstøtte er præget af nepotisme og kønsdiskrimination. Uddelingen har en alvorlig slagside til fordel for mænd. I Agnes Wold og Christine Wennerås berømte undersøgelse af det Svenske Sundhedsvidenskabelige Forskningsråds uddeling af støtte i 1995 havde kvinder generelt meget sværere ved at opnå støtte. Analysen viste at kvinder som søgte forskerstipendium skulle være 2,5 gange mere produktive end mænd for at opnå samme antal point i bedømmelsen af kvalifikationer. Wold og Wennerås afslørede endvidere at forbindelser til et medlem af Forskningsrådet gav ekstra point uafhængig af kønnet. En kvinde uden forbindelser til et medlem af Forskningsrådet havde altså svært ved at opnå et forskerstipendium. Den videnskabelige opgørelse blev offentliggjort i *Nature* (1997;387:341-343) og vakte berettiget opsigt. Resultaterne medførte at det Svenske Forskningsråd ændrede retningslinier, så uddelingen blev mere retfærdig. Den daværende kvindelige formand for det Danske Sundhedsvidenskabelige Forskningsråd, professor Ebba Nexø gennemførte en undersøgelse af den danske praksis. Undersøgelsen konkluderede at forskningsrådet i Danmark opfyldte kravet om ligestilling. I modsætning til den svenske undersøgelse var der dog ikke tale om en uafhængig og uvildig analyse.

I et forsøg på at rette op på skævheden mellem kvinder og mænd gennemførte daværende forskningsminister

Jytte Hilden i 1998 et forskningsprogram: "Female Researchers in Joint Action" (Freja) med uddeling af 78 millioner kroner til 16 kvindelige forskere inden for naturvidenskab, medicin, samfundsvidenskab og humaniora, som blev udvalgt blandt 327 ansøgere. I programkomiteen sad 5 kvinder og 3 mænd. Formålet var at give støtte til gode kvindelige forskere, at øge kvinders synlighed inden for et forskningsfelt og at fastholde og videreudanne lovende kvindelige forskere. Forskningsstøtten kunne kun søges af kvinder. Indenfor biokemi og medicin blev støtten uddelt til seks fremragende kvindelige forskere, som hver modtog 4-6 millioner kroner i fire år. For alle forskerne betød pengene et afgørende bidrag til deres forskning og karriere.

I lighed med Freja programmet har kvindelige forskere og politikere fremsat forslag om kønskvotering, således at forskerstillinger blev forbeholdt kvindelige ansøgere. Et andet forslag indebar, at kvinders børnefødsler blev indregnet i den videnskabelige produktion. Kvinders fravær fra aktiv forskning under barselsorlov blev beregnet til en publikation og skulle således opveje en kvindelig forskers biologiske handicap i forhold til den mandlige. Forslagene skulle rette op på den ulige fordeling af kvinder og mænd blandt fastansatte forskere på universiteterne dvs. lektorer og professorer. Det er dog foreløbig blevet ved tankerne. Modstandere af forslagene er betænkelige ved at andre kvalifikationer end de rent videnskabelige er gældende ved ansættelse af forskere. På længere sigt kunne det medføre faldende videnskabelig kvalitet. Derfor er de generelle regler for ligestilling stadig gældende ved ansættelser på universiteterne.

Mange kvinder har ambitioner om en forskerkarriere, når de starter på Ph.D. studiet. De ønsker at vie deres liv til opklaringen af biologiens mysterier. En selvstændig forskerkarriere i akademien, forskningsinstitutioner eller industrien er prestigefuld og attraktiv. Hvorfor forlader kvinderne forskningen? Blandt mange, som har forsøgt at give svar på dette spørgsmål, er "Women in Cell Biology" komiteen i "American Society for Cell Biology". Siden oprettelsen i 1971 har komiteens medlemmer arbejdet for ligestilling i forskningen. I den seneste publikation fra komiteen: "Career Advice for Life Scientists", som kan læses på www.ascb.org, diskuteres spørgsmålet i afsnittet "Women and Science Careers".

Hvad sker der for kvinder, når de skal tage det første skridt i en selvstændig forskerkarriere efter Ph.D. graden? Mange kvinder føler sig isolerede, magtesløse, undertrykte og usikre i et uddannelsessystem, som er indrettet til at uddanne mandlige studerende til et mandsdomineret fagområde. Aktiv forskerkarriere betyder skiftende arbejdstider, 50-60 timers arbejdsuge, længerevarende forskerophold i udlandet og rejser til videnskabelige møder. Kvinder vælger derfor andre karrierer, som er forenelige med at have familie, mindre arbejdskrævende, økonomisk mere fordelagtige og personligt mere tilfredsstillende end forskerkarrieren.

Få kvinder har en ægtefælle, som vil påtage sig at passe husholdningen og børnene, så hun kan opfylde sine videnskabelige ambitioner og gennemføre karrieren.

Kvinder savner rollemodeller blandt forskere. I de 100 år Nobelprisen er uddelt er der kun ni kvinder blandt flere hundrede mandlige prismodtagere inden for medicin, kemi og fysik. Naturvidenskab er ikke et fagområde, som tiltrækker kvinder på samme måde som humaniora og samfundsvidenskab. En smuk og feminin kvindelig forsker bliver ikke taget alvorligt selvom hun kan præstere videnskabelig kreativitet og produktivitet. Kvinder, som forfølger en forskerkarriere med ambitiøs, aggressiv og selvfremførende adfærd, betragtes som ukvindelige. Kvinder kan lide at deltage i konkurrencer og vinde. Mange kvinder frastødes imidlertid af den komplekse konkurrence indenfor naturvidenskaben, hvor der ikke er klare vindere og tabere. Videnskabelige opdagelser kræver samarbejde i langvarige projekter og bygger på tidligere resultater af andre forskere. Det kræver udholdenhed at gennemleve skuffelserne og frustrationerne efter mislykkede projekter. Kvinder er mere pragmatiske og kompromissøgende end mænd. På denne baggrund er det forståeligt, at mange kvinder ikke vil forske. Fremtiden må vise om flere kvinder vælger forskerkarrieren indenfor naturvidenskab eller om det fortsat vil være et mandefag.

Kvindelige Nobelpristagere:

Marie Curie (F: 1903), Irène Joliot Curie (K: 1935), Gerti Theresa Cori (M: 1947), Maria Goeppert-Mayer (F: 1963), Dorothy Crowfoot Hodgkin (K: 1964), Rosalyn Yalow (M: 1977), Rita Levi-Montalcini (M: 1986), Gertrude B. Elion (M: 1988) og Christiane Nüsslein-Volhard (M: 1995).

Ligestilling i forskning

Anja C. Andersen, forskningsadjunkt, Nordisk Institut for teoretisk Fysik under
Nordisk Ministerråd, anja@nordita.dk

Det er veldokumenteret, at der er meget få kvinder i toppen af alle områder inden for forskningsverdenen. Man kan vælge at forholde sig til dette faktum på to måder: man kan mene, at det går fint med universiteternes forskning, så hvorfor bekymre sig om, at forskningen, der finansieres af både kvinder og mænd, hovedsagligt drives af mænd? Men man kunne også anlægge det synspunkt, at det vil være både demokratisk og gavnligt, at der kommer flere kvinder ind i dansk forskning.

Man kan være optimist og mene, at det bliver nok bedre af sig selv, eller man kan mene, at det vil være gavnligt at skubbe lidt til udviklingen for ikke at vente til år 2045, før 40% af professoraterne ved universiteterne er besat af kvinder. Det tager nemlig 45 år med den stigning, der har været i ansættelsen af kvinder over de sidste 20 år på universiteterne (stigningen er langsomst på de gamle universiteter). Jeg hører til dem, der synes, at 45 år ikke er en acceptabel tid at skulle vente på dette resultat.

Skal udviklingen hjælpes på vej, står man med det problem at skulle finde ud af, hvordan man kan gøre det på en fornuftig måde. Forskningsminister, Jan Trøjborg, nedsatte et udvalg til at komme med forslag til at skubbe lidt til udviklingen, så ligestilling kan opnås inden for en årrække, der er overskuelig for os, der er i live i dag. Udvalgets arbejde resulterede i en rapport med titlen »Ligestilling i Forskning« og indeholdt ikke mindre end 20 forslag til konkrete ting, man kunne gribe til for at sætte skub i udviklingen.

Det eneste af punkterne, der har opnået en større interesse er forslaget om at oprette 40 professorater til det underrepræsenterede køn. Det underrepræsenterede køn bliver i denne sammenhæng kvinder, da der ikke findes nogle forskningsområder, hvor der er et flertal af kvindelige professorer. Disse professorater er ikke faste stillinger, men forskningsprofessorater af 5 år varighed, så man kan undre sig over, at det kan hidse sindene så meget op. Kvindeandelen blandt professorerne vil dermed blot komme op på ca. 7% i Danmark, men det vil fordoble antallet af kvindelige professorer. Professoraterne skal slås op inden for områder, hvor der findes kvalificerede kvinder. At disse kvinder findes, lader det ikke til, at der er stor tiltro til hos mange af dem, der har blandet sig i debatten. Debatten har mest gået på, at det vil forringe forskningskvaliteten, og at det vil være diskriminerende overfor de kvinder, der har tilkæmpet sig en høj forskningsstilling uden nogen form for »hjælp«.

Det er forventeligt, at øremærkede stillinger mobiliserer blokaderne, for ved at foreslå noget sådan signalerer man, at der er nogle ofre og dermed også nogle skyldige. Da ingen af os kan lide at være nogen af delene, er det naturligt at tage afstand, og her mener jeg at debatten er på et vildspor. Vi må simpelthen ud over stadiet, hvor

alle kvinder er bange for at blive betragtet som ofre, og alle mænd er bange for at blive betragtet som skyldige. I stedet bør vi diskutere, hvad en god forsker er, og hvilke kvaliteter en sådan bør besidde.

Det bliver tit hævdet at rekruttering af et bestemt køn (det kvindelige) vil være skadeligt for forskningskvaliteten. Underforstået at hvis man ansætter en kvinde i en øremærket stilling, vil der med sikkerhed være en mand, der er bedre kvalificeret, men ikke fik chancen. Når jeg hører det, dukker der altid et spørgsmål op: »Bedre end hvad?«. Er det fordi man forventer, at en rekrutteret kvinde vil være af ringere kvalitet end flertallet af de mænd, der allerede er fastansat, at man råber vagt i gevær? Eller er det blot, fordi man er helt og fuldt overbevist om, at al forskningsvurdering er objektiv, og at det derfor altid er muligt at afgøre, hvem der er bedst også mellem forskellige fagområder?

Her er vi ved et helt centralt kernepunkt i hele forskningsdebatten. Hvad er god forskning? Hvem beslutter, hvad der er god forskning? Kunne man forstille sig, at man kunne drive god forskning på en anden måde end den, der bliver drevet i dag? Det er et faktum, at forskning helt og holdent er domineret af mænd og altid har været det. Resultatet er at mænd har defineret, hvad god forskning er, hvordan forskningssystemet bør fungere og p.t. er med til at definere, hvad der skal forskes i. De til enhver tid gældende regler bliver definerede af dem, der sidder i toppen af forskningshierarkiet, og det er netop en af grundene til at et enigt udvalg for »Ligestilling i Forskning« mener, at det er vigtigt og nødvendigt at få kvinder ind i toppen af systemet samtidig med at der presses på fra bunden. Kvinder bør være med til at definere god forskning og de kommende spilleregler. Det er ikke sikkert, at det vil gøre den store forskel, men i et demokrati er det nu engang en vigtig pointe, at magten deles ud. At forskningen skulle blive dårligere af den grund, har jeg svært ved at se.

I en artikel af Christine Wrennæs og Agnes Wold i det velestimerede tidsskrift Nature (vol. 387, side 341), påviste de, at det ellers i alles øjne meget objektive fordelingssystem af penge, som det svenske medicinske forskningsråd havde, indeholdt mekanismer der overvurderede mandlige præstationer og/eller undervurderede kvindelige præstationer. Mændenes

fordel var i særlig grad deres netværk med tættere tilknytning til bedømmerne, som gjorde at de efter »en samlet vurdering« var bedst egnede. I snit viste det sig at kvinderne skulle have publiceret 2½ gang mere end mænd i tilsvarende tidsskrifter, før de kom i betragtning. Da det danske rekrutteringssystem ikke er meget anderledes end det svenske, er det mig en gåde, at man stædigt holder fast i, at det er det bedste. Systemet er ikke fejlfrit og ind imellem heller ikke blindt overfor køn - et faktum, vi bliver nødt til at forholde

os til. Det gælder om at sikre forskningsverdenen et så bredt rekruteringsgrundlag, at der altid vil være mange og mangfoldige ansøgere at vælge imellem. Lad derfor skylden hvile, hvor den hører hjemme, så kvinderne kan få tid til at tage sig af det egentlige - nemlig i fællesskab med mændene at sikre den fornødne fremtidige kvalitet i dansk forskning.

Køn i akademia

Den skæve kønsrekruttering indenfor forskningen og de højere uddannelser er et vel-dokumenteret faktum. Denne kønsskævhed produceres gennem processer på mange niveauer i den akademiske organisation. I denne artikel fokuseres på følelser i det akademiske liv. Følelser er en aktiv dimension i sociale relationer. Der peges på kønsspecifikke normer for følelser, som anviser kvinder måder at håndtere følelser, som gør dem socialt usynlige, mens mænd anvises måder, som gør dem socialt synlige.

Følelser som indfaldsvinkel til det akademiske liv kaster et nuanceret lys på de akademiske konkurrencerelationer. Kvinderne fremtræder umiddelbart som tabere i den akademiske konkurrence. Følelsesanalysen antyder imidlertid også, at forskningsmiljøerne kan blive tabere.

Indledning

"Jeg synes, det er svært at finde en måde at være virkelig seriøs kvinde på, at blive taget alvorligt. Der er nogle, der prøver på det, men der er ikke så mange, der får lov, hvis der overhovedet er nogen, der får lov." (kvindelig ph.d.er).

Ph.d'en oplever, at det er svært som kvinde at trænge igennem og blive anerkendt som faglig kvinde i det akademiske miljø. Denne oplevelse udtrykkes objektivt i kvantitative opgørelser, som viser en systematisk underrekruttering af kvinder til forskning indenfor alle hovedområder. Hertil kommer at kvinder ikke avancerer i samme takt som mændene, dvs. overgangen fra adjunkt til lektor og fra lektor til professor er kønsskæv (Henningsen og Højgård, 2002). Kvinder har således, når vi taler om fastansatte videnskabelige medarbejdere, både subjektivt og objektivt svært ved at trænge igennem.

Den skæve kønsrekruttering beror på et samspil af processer på mange niveauer. Formålet med denne artikel er at belyse nogle følelsesmæssige processer i Akademia, som bidrager til den oplevede usynliggørelse, som ph.d'en taler om. Baggrunden herfor er en kvalitativ undersøgelse af sociale følelser som skam, vrede, stolthed og latter blandt 27 kvinder og 27 mænd, placeret på forskellige stillingsniveauer fra ph.d. til professorer. Interviewpersonerne var spredt på forskellige afdelinger, institutter og læreanstalter og ansat indenfor det humanistiske, det samfundsvidenskabelige og det sundhedsvidenskabelige fagområde. Der vil

ikke blive differentieret mellem forskellige fagkulturer.

Det er en begrænsning, men det er min vurdering, at analysen befinder sig på et alment niveau, som går på tværs af fagkulturer. Jeg præsenterer først den teoretiske tankegang bag min analyse og herefter nogle resultater af samme. Undersøgelsen er et projekt indenfor Det Tværrådslige Forskningsinitiativ: "Kønsbarriere indenfor forskningen og de højere uddannelser".

Charlotte Bloch,
lektor, Sociologisk
Institut, Køben-
havns Universitet,
charlotte.bloch@
sociology.ku.dk

Sociale relationer, følelser og social plads i Akademia

Forskningen har en særlig social struktur i den forstand, at fagfæller på en og samme tid er hinandens konkurrenter og dommere. Denne struktur sætter rammer for samspil, følelser og relationer mellem forskere. Forskere mødes omkring teorier, ressourcer, madpakker mv, og i samme proces forhandler vi løbende, hvem vi er, og hvor vi står i forhold til den anden. Med den amerikanske sociolog Candace Clarks ord forhandler vi social plads. Begrebet social plads refererer på det subjektive plan til følelser af værd og betydning i forhold til den anden og på det objektive plan til forskelle i tildelt anerkendelse, respekt og interaktionsrettigheder, fx. retten til at afbryde andre eller komme for sent. Social plads forhandles løbende i samspillet mellem mennesker. Når vi kommunikerer, udveksler vi ikke blot verbale budskaber, men udtrykker gennem små tegn interesse, accept og agtelse for hinanden eller det modsatte: ligegyldighed, overbærenhed eller irritation. Herigennem fremkalder vi følelser i hinanden af selv værd, ydmygelse eller skam. Disse følelser fortæller os om relationens karakter, men derudover fortæller disse følelser os om vores sociale plads i forhold til den anden. Social plads forhandles og defineres i konkrete samspil i modsætning til position og status, som er knyttet til den sociale struktur. Tilsvarende er social plads sammenlignet med position/status en mere flydende og situationel given størrelse. Social plads er

næppe helt uafhængig af social position, men der er ikke et entydigt årsagsforhold mellem samme. Personer med lav position kan have en høj social plads, ligesom personer med samme position oftest har forskellig social plads. Det forhold, at social plads forhandles gennem følelsesflowet mellem mennesker, betyder, at vi kan bruge vores følelser som mikropolitisk redskab til at skabe egalitære respektive hierarkiske relationer på det sociale mikropul. I den sammenhæng skelner den amerikanske sociolog Clark mellem to overordnede mikropolitisk strategier: en *me-first* strategi, hvor vi bruger følelser til at vinde social plads i forhold til den anden. Fx. kan vi søge at vinde plads i forhold til den anden ved at udstråle sikkerhed og overlegenhed eller udtrykke vrede, irritation eller utålmodighed i forhold til den anden, og en *you-first* strategi rettet mod at give den anden plads gennem at nedtone egen plads og/eller hæve den andens plads, fx. ved at udtrykke positive følelser, ros og agtelse, eller ved at undgå adfærd som gør den anden forvirret eller forfamsket. Disse to strategier er baseret på en opfattelse af den anden som konkurrent respektive som samarbejdspartner.

Akademias sociale struktur skaber grundlag for forskellige sociale følelser. Gennem vores håndtering af disse følelser, andres og egne følelser, kan vi både vinde og miste social plads. Jeg skal nu præsentere nogle eksempler på, hvordan kvinder og mænd gennem håndtering af følelser i Akademia taber respektive vinder social plads.

Håndtering af følelser, køn og social plads

I min kvalitative undersøgelse af følelser i Akademia tog jeg afsæt i fire følelsesgrupper. Disse følelser, deres strukturelle grundlag og de kulturelt legitime måder at håndtere disse på er følgende:

Tvivel, usikkerhed og narrespil: Forskningen er rettet mod at løse problemer og forholde sig til modstand og giver derfor anledning til tvivel og usikkerhed, som ikke blot vedrører projektet, men som også griber ind i vores selvverd. Disse følelser bliver indenfor de akademiske konkurrencerelationer til en frygt for kollegernes kritiske granskende blik. Tvivlen skjules derfor bag en facade af sikkerhed, kontrol og overblik. Jeg har kaldt dette facadespil for narrespillet, fordi alle tilsyneladende ved, at alle oplever eksistentiel usikkerhed i forbindelse med deres forskning, og alle skjuler den bag en facade af sikkerhed. Narrespillet kan tolkes som en *me-first* strategi, hvor vi gennem håndtering af følelser søger at fastholde eller styrke vores sociale plads i forhold til de andre.

Kvinder og mænd kendte og brugte narrespillet, men hvor mændene fremstillede narrespillet som et selvfølgeligt spil, udtrykte kvinderne både et mere ambivalent og et mere refleksivt forhold til narrespillet. Nogle kvinder mente, at narrespillet var særligt vigtigt for kvinder, fordi der lå en parathed i miljøet til at anfægte kvinders evner som forskere. Som en kvinde siger "hvis jeg siger der er noget, jeg ikke kan finde ud af, så er de [hendes mandlige kolleger] alt for villige til at tro, at så kan jeg ikke finde ud af noget som helst". Andre kvinder, særligt yngre, anfægtede narrespillet ved at lægge deres tvivel og

usikkerhed omkring deres projekter åbent frem, dvs. en *you-first* strategi. Denne strategi blev af kollegerne opfattet som kvindelig svaghed og betød konkret, at de pågældende mistede social plads. Endelig var der nogle kvinder som i kvindegrupper aktivt imødegik narrespillet gennem en åbenhed om fiaskoer, tvivl mv.

Stolthed og bugtaling: En anden central følelse i Akademia er stolthed. Forskerens belønning er ikke materiel rigdom, men derimod kollegernes anerkendelse, og stolthed er anerkendelsens følelse. Det er imidlertid upassende at vise stolthed i Akademia, et etikettebrud i forhold til konkurrerende kolleger. På trods heraf søger forskere at udtrykke deres stolthed, og dette kan gøres legitimt gennem, hvad jeg har kaldt bugtaling. Karakteristisk for bugtaling er, at man giver den anden en god, sjov eller nyttig historie, samtidig med at man bugtaler, at man selv spiller en rolle i historien, fx. at man holdt hovedoplægget på konferencen, fik en artikel antaget eller fik en interessant henvendelse.

Bugtaling kan betragtes som en *me-first* strategi. Både kvinder og mænd beskrev bugtaling. Nogle kvinder gav udtryk for, at det oftest var mænd der overskred deres grænse for bugtaling. En række udtalelser fra kvindelige lektorer/professorer antyder imidlertid, at tolerancegrænsen for kvinders bugtaling er lavere end for mænds. Kvinder med faglig succes oplevede, at deres succeser blev mødt med blandede følelser fra kollegers side. De oplevede, at de blev betragtet som afvigere og blev vurderet som hovmodige. Kvinders positive selvfølelse og bugtaling af succeser syntes således at være på kollisionskurs med den kulturelle kode for køn. Herigennem blev kvinderne henvist til at følge forbuddet mod at vise stolthed. Det betød, at de blev usynlige i forhold til bugtalerne, dvs. de mistede plads, hvorimod mændene i det omfang de mestrede bugtalingens kunst blev belønnet med synlighed og social plads. Endelig var der nogle få kvinder, professorer og lektorer, som forsøgte at udvikle en alternativ stolthedskultur i form af en åbenhed om succeser, hvor den enkeltes succes blev opfattet som gruppens succes.

Vrede og beskadigede sociale relationer: Vrede, oftest forbundet med skam, er en udbredt følelse i Akademia, som udspringer af Akademias særlige struktur, hvis institutionelle form er *peer-reviewet*. Denne struktur åbner for stærke følelser af skam, vrede, skuffelse og paranoia. Vrede var en kendt følelse hos alle, men vrede er også en forbudt følelse i Akademia. Vreden blev derfor undertrykt og omdannet til foragt, distance og social tilbagetrækning, blev udtrykt indirekte gennem hævngherrig faglig kritik, blev udtrykt gennem at man ophørte at hilse på hinanden eller i langstrakte konflikter, hvor man vekslede mellem våbenhvile og åben konflikt. Karakteristisk for vreden var imidlertid, at den oftest uanset hvordan den blev bearbejdet og udtrykt, fortsatte sit liv i tilbagevendende følelsesspiraler af vrede, skam, skyld, vrede osv.

Kvinderne beskrev oftest deres vrede som en følelse, der skulle beherskes. Denne opfattelse bliver forståelig i lyset af kollegernes opfattelse af vrede kvinder som svage og magtesløse eller som kællinger, dvs. vrede kvinder

mister plads. Kvinderne beherskede derfor deres vrede og håndterede den iøvrigt gennem at omdanne den til foragt, som blev ledsaget af en social tilbagetrækning. Herigennem mistede de ufrivilligt social plads. Mændene derimod beskrev oftest vrede som udtryk for styrke, og tilsvarende var det mænd, som beskrev eksempler på offensiv brug af vrede. Om de her igennem styrkede deres sociale plads kan diskuteres, men de blev ihvertfald ikke usynlige.

Latter, "gulv-humor" og "joking relationer": Akademia indeholder en række strukturelle modsætninger, og latter og humor kan ses som forløsende måder at håndtere disse modsætninger på. Forudsætningen for humor og latter er imidlertid, at man ser/møder hinanden og oplever en fælles social realitet, som kan transformeres på forløsende vis. Indenfor Akademia ser og møder kolleger ikke hinanden særlig meget. I materialet tegner der sig imidlertid nogle bestemte former for uformelle humoristiske fællesskaber, i form af "gulv-humor" blandt ph.d.er og "joking relationer" blandt mandlige adjunkter og lektorer.

Gulvhumoren tog afsæt i ph.d.ernes kollektive placering i bunden af det akademiske hierarki. Denne humor blev især udfoldet blandt ph.d.er indenfor sundhedsvidenskab, som fysisk mødte og arbejdede med hinanden i laboratorierne. Både kvinder og mænd deltog i denne humor. Når man bevæger sig opad den akademiske karrierestige, ændrer de sociale relationer karakter. Man specialiseres og indgår i nye sociale koalitioner. Det betyder ikke, at humor og latter forsvinder, men den får en anden form og indhold. På dette niveau blev der udfoldet, hvad jeg har kaldt for joking relationer. Joking relationerne blev beskrevet af mænd og var forbeholdt mænd. Joking relationerne var karakteriseret ved en legende og provokerende attitude til den sociale realitet, en drillen hinanden, politisk ukorrekte bemærkninger, provokationer, drilske drejninger og frække vittigheder. >Joking= blev fremstillet som en værdsat måde at håndtere følelser på, og personer som mestrede denne form fik prestige. Joking relationerne kan betragtes som en you-first strategi, men joking relationerne har også en me-first side. Joking relationerne inkluderede nogle, og ekskluderede andre. Joking relationerne var maskuline og eksklusive i forhold til kvinderne på adjunkt-lektor niveau.

Sammenfatning

Ovenfor har jeg beskrevet nogle måder at håndtere Akademiets følelser på, og hvordan vi gennem disse måder kan vinde eller tabe social plads og synlighed. Jeg har vist, hvordan disse håndteringsmåder, trods deres tilsyneladende kønsneutralitet på komplekse måder er knyttet til forestillinger om køn. Me-first måder som narrespillet, bugtalingen, den offensive vrede og humoren er knyttet til forestillinger om maskulinitet og er derfor legitime håndteringsmåder for mænd, mens kvindernes brug af nogle af de samme håndteringsmåder anførtes på grund af deres køn og fører til tab af social plads. Derfor henvises kvinder til også at bruge andre håndteringsmåder som undertrykkelse af følelser og åbenhed om følelser. Analysen viser således, at uanset hvilken håndteringsform kvinderne bruger, så mister de

social plads. Bruger de maskuline håndteringsformer, mister de plads, fordi disse kolliderer med den kulturelle kode for køn, viser de deres følelser åbent bliver det taget som udtryk for kvindelig svaghed, og følger de følelsesnormerne om forbud mod følelser, bliver de socialt usynlige. Analysen peger på nogle kvalitative sammenhænge mellem kønsforestillinger og følelseshåndtering, som åbner for at kvinder taber sociale plads og mænd vinder plads i det akademiske hverdagsliv. Dette betyder naturligvis ikke, at alle mænd er bugtalere, spiller narrespil mv., eller at ingen kvinder kan komme igennem med fx. bugtaling. Analysen fokuserer på nogle kvalitative sammenhænge og ikke på deres udbredelse.

Perspektiver

Indenfor videnskabssociologien diskuteres de sociale relationer i forskningen ud fra et konkurrence- og et samarbejdsperspektiv (Becker & Trowler 2002; Poulsen 2000). Jeg fokuserer på en række følelser, som udspringer af Akademiets sociale struktur. Min analyse af de dominerende håndteringer af følelser i Akademia viser, at me-first strategien dominerer på bekostning af en samarbejds- og teamorienteret you-first strategi. Me-first strategien udspringer af de akademiske konkurrencerelationer. Følelsesanalysen viser her, hvordan disse relationer gennemtrænger følelser og sociale relationer i det akademiske hverdagsliv. Følelsesanalysen tydeliggør endvidere følelsesmæssige relationer og dynamikker, som skaber grundlag for relationer, som blokerer for samarbejdsrelationer (Bloch 2002). Kvinderne fremtrådte umiddelbart som tabere i denne sociale dynamik. Spørgsmålet er imidlertid om ikke alle, og forskningsmiljøerne er tabere. Køns- og følelsesindfaldsvinklen åbner således for et kritisk perspektiv på Akademia.

Referencer

- Becher, Tony & Trowler, Paul R. 2001: *Academic Tribes and Territories*. Philadelphia: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Bloch, Charlotte 2002: Følelser og sociale bånd i Akademia. *Dansk Sociologi*, nr. 4
- Clark, Candace 1990: Emotions and Micropolitics in Everyday Life: Some patterns and Paradoxes of "Place". I Kemper, Theodore D. (ed.) *Research Agendas in the Sociology of Emotions*. Albany: State University of New York Press, 303- 333.
- Clark, Candace 2001: *Emotional Gift, Micropolitics, and Niceness in the Socioemotional Economy*. Ikke-publiceret paper. The Amsterdam Symposium: Feelings and Emotions.
- Henningsen, Inge & Hojgård, Lis 2002: "The Leaking Pipeline" – øjebliksbilleder af lønnede in- og eksklusionsprocesser i Akademia. *Dansk Sociologi*. 13(3)
- Poulsen, Maj-Britt Juhl 2000: *Competition and Cooperation among Colleagues in Biomedical Research*. Ph.d. Dissertation, Department of Medical Philosophy and Clinical Theory. University of Copenhagen.

