

Netværk for Kvinder i Fysik

Nyhedsbrev nr. 37

Sommer 2004

Kære Netværksmedlemmer,

Velkommen til en sommerudgave af KIF nyhedsbrevet. I dette nummer er fokus lagt på emnet **positiv særbehandling**. Vi bringer både referat fra konferencen "Flere kvinder i forskning", kronikker og interview lavet i den anledning, samt artikler og kronikker skrevet i forbindelse med de fem professorater der blev givet til kvinder inden for humaniora i starten af året. Derudover indeholder nyhedsbrevet referat fra generalforsamlingen i KIF og formandens beretning. Endelig ønsker vi Anja Andersen tillykke med at hun har fået tildelt "Forskningsministeriets kommunikations pris 2004" – læs nyhedsbrevets interview med prisvinderen bagerst i bladet. Indholdsfortegnelsen findes på den følgende side.

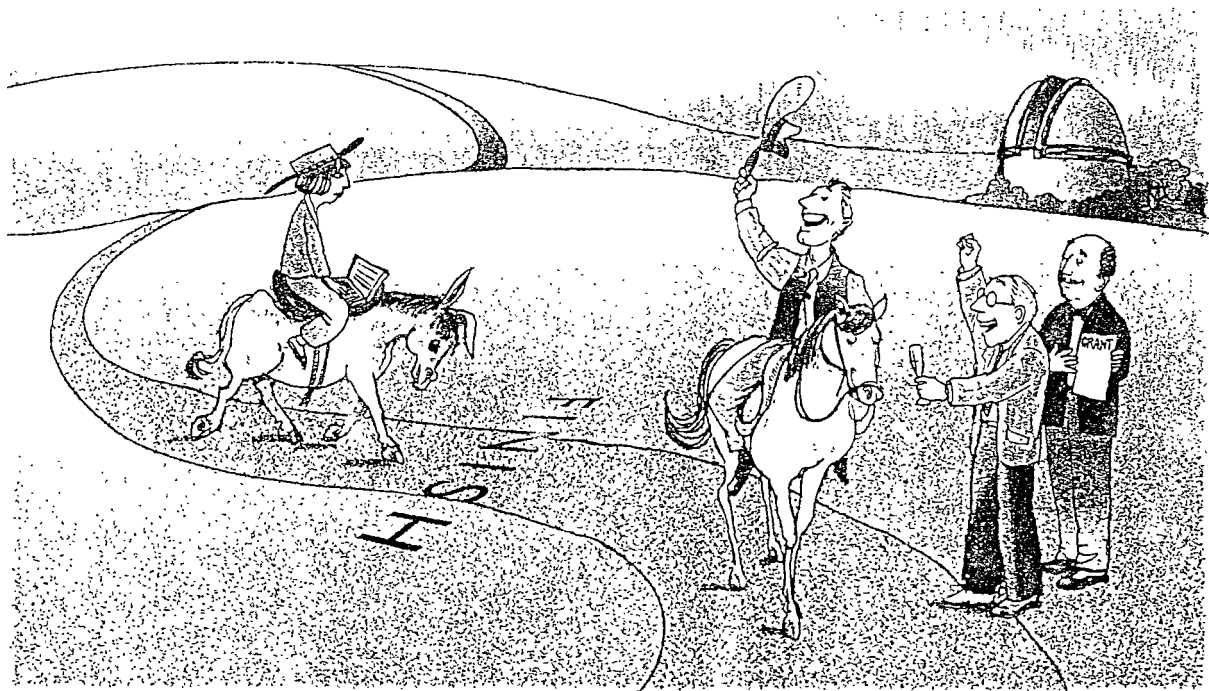


Illustration by Ann Feld

"You know, she tries, but he's just so much FASTER than she is!"

Indhold:

Referat fra generalforsamlingen	3
Formandens beretning	4
Diskussionsoplæg til KIF årsmødet 2004 – Fem nye kvindelige professorer	6
Referat af konferencen: Flere kvinder i forskningen	9
Hvor står Københavns Universitet i ligestillingsdebatten	12
Rektor vil gøre op med Rip-Rap-Rup-effekten	13
Rip, Rap, Rup	14
Rektor: Kvindelige forskere mangler selvtillid	15
Skæv kønsfordeling går ikke over af sig selv	16
Kønkvotering med rygmarvsbedøvelse	17
Fem kvinder fik professorater	18
Forskningsrådets selvmodsigelse	19
Skal nye professorer være bløde i bolden	20
Professorer: Rigtige kvinder vil bedømmes	21
Profesional Women and Equity – A Scandinavian Perspective	23
The External Expert	25
Interview med kommunikationsprisvinder Anja Andersen	27

Referat af KIF's generalforsamling 2004

Tilstede:

Cathrine Fox Maule, Britt Rosendahl Hansen, Tina Christensen, Tabitha Winther, Heidi Lentge, Henriette Jensenius, Karin Andersen, Dorte Posselt, Birgitta Nordström, Lisbeth Fogh Olsen, Lene Oddershede, Liv Hornekær.

1) Valg af referent og dirigent.

Britt blev valgt til referent, Liv til dirigent.

2) Formandens beretning.

Bestyrelsen blev præsenteret. Der blev fortalt kort om FREJAdagen. Pigefrokosterne blev nævnt. Slutteligt blev der fortalt om fyraftensmødet omkring mobning og sexchikane, hvilket medførte en kort diskussion af emnet.

3) Vedtægtsændringer og afstemning.

Vedtægtsændringerne blev gennemgået og der blev stemt ved håndsoprækning.

Vedtægtsændringerne blev enstemmigt vedtaget.

4) Nyt blod til bestyrelsen.

Der var ingen nye, der ønskede at stillede op til bestyrelsen, så den siddende bestyrelse blev genvalgt. Bestyrelsen rekonstitueres i september.

5) Hvad skal vi bruge KIF til?

Dorte udtalte bekymring over tendensen, at der ikke er så mange fremmødte til årsmødet. Det gælder både VIP'er og studerende. For de studerendes vedkommende er problemet måske at de ikke ved at årsmødet (og KIF i det hele taget) er der. Vi snakkede om at lave en plakat om KIF til at hænge op på institutterne - Heidi tager initiativ til plakat. Det blev også foreslået at gøre opmærksom på KIF ved 2.dels møderne på institutterne. Et andet problem for de studerende er mangel på finansiering. Det kan der gøres noget ved, vi kan f.eks. presse på for at få institutterne til at give nogle KIF fripladser. Blandt VIP'erne skal vi måske prøve med en mere personlig henvendelse, ved f.eks. direkte email med navn osv. eller direkte brev med opfordring til at deltage. Det blev foreslået vi evt. kunne have en session med flere korte foredrag, sådan at vi kunne invitere flere.

6) Næste årsmøde.

Der blev stemt om datoen for næste årsmøde. Næste årsmøde ligger onsdag d. 1. juni. (11 stemte for, 0 imod, 1 undlod at stemme).

7) Eventuelt.

2005 er fysikår – tænk på ting som KIF kunne lave. F.eks. en udstilling om kvinder i fysik i 1905? (Eller om Marie Curie eller Lise Meitner) Rekruttering af studenter? Input til formidlingsudvalget? Oplæg hos UNF? Foredragsdag med kvindelige forskere, evt. turné?

Formandens beretning

Bestyrelsen

I januar 2004 rekonstituerede bestyrelsen sig, og jeg overtog formandsposten fra Anja/Liv – jeg vil starte med at takke både Anja og Liv for deres indsats som fungerende formænd og næstformænd i det forgangne år.

Ny næstformand er Tina Christensen, som også er ansvarlig for vores hjemmeside og mailinglister.

Ny vicesnæstformand er Anja Andersen, som også er kontaktperson til kvinde og kønsforskning og foreninger. Anja kan ikke være her idag fordi hun netop idag skal modtage en formidlingspris fra Videnskabsministeriet, som overrækkes af ministeren selv.

Karina Lindberg blev nyt medlem af bestyrelsen; Karina har ansvaret for fundraising og fyraftensmøder, og jeg ved hun gerne hører fra jer, hvis I har forslag til fyraftensmøder.

Dorthe Posselt er DFS-repræsentant og kasserer.

Birgitta Nordström er EU-repræsentant.

Liv Hornekær og Iben Bloch Nielsen er Nyhedsbrevsansvarlige.

Vibeke Jürgensen er adresselisteansvarlig.

Winnie Svendsen overtager DFS-repræsentant-posten til september, når DFS-bestyrelsen rekonstitueres, og Winnie ikke længere er på barsel. Dorthe bliver så suppleant på posten.

Eva Danielsen og Kirstine Berg Sørensen blev valgt til suppleanter.

Ling Miao valgte at forlade bestyrelsen – Ling skal også have tak for hendes mange år i bestyrelsen.

FREJAdagen

I januar afholdt KIF sit største arrangement nogensinde, FREJAdagen, som var en endags konference med formål at evaluere FREJA forskningsmidlerne, der blev uddelt i 1998, til kvindelige forskere. Der blev nedsat en arbejdsgruppe ledet af Winnie, som i løbet af efteråret 2003 arrangerede FREJAdagen. Der var en del arbejde i at lave sådan et arrangement, men også en vis tilfredsstillelse, da et ganske glimrende arrangement endelig løb af stabelen.

Der var 86 personer tilmeldt konferencen, og det var vel også stort set, hvad der mødte op. Vi var tilfredse med deltagerantallet. Der var en række meget spændende oplæg i løbet af dagen, og en god debat sidst i programmet.

Skal man være helt ærlig, så har FREJAdagen i sig selv nok ikke rykket ret meget ved andelen af kvindelige forskere i Danmark, men KIF har alligevel fået en hel del ud af det.

Bl.a. fik vi profileret KIF i en grad, som vi ikke før har gjort. Der er folk i ministerierne, i universiteternes ledelser, og kvindelige forskere inden for andre fag end fysik og andre videnskaber end naturvidenskab, der har hørt om os. Det har bl.a. medført at der nu er dannet en pendant til KIF af kvindelige økonomer, med udspring i Århus, kaldet Female Economics Researchers in Aarhus, eller Århus Amazonas.

Vi fik også noget omtale i pressen, bl.a. i Information og i Søndagsavisen – alt i alt var det ikke helt så meget, som vi godt kunne have tænkt os, der kom nemlig ikke så mange journalister til konferencen, som vi godt kunne have ønsket. Da vi mente, at det var vigtigt, at der blev skrevet noget om arrangementet, endte vi med selv at skrive nogle indlæg til forskellige blade, og vi fik indlæg i bl.a. Magisterbladet og Aktuel Naturvidenskab.

En tredje følge af FREJAdagen er en konference med titlen ”Flere kvinder i forskning” arrangeret af ligestillingsministeriet og forskningsministeriet. Denne gang kommer begge ministre, det kunne de ikke til vores arrangement. Desværre er konferencen i morgen, hvilket betyder at mange af os har svært ved at deltage, men heldigvis har vi nogle repræsentanter tilbage i København, der vil tage til mødet.

Endnu en følge af FREJAdagen er at Winnie blev inviteret til at holde et oplæg om FREJA-midlerne ved en konference, der hedder ”Professional women and equality – a Scandinavian perspective” som er i Bergen i næste uge. Da Winnie er højgravid eller nybagt mor kan hun ikke deltage, så jeg tager derop i stedet for.

Så selv om det var et stort arbejde at arrangere FREJAdagen, så synes jeg vi har fået en del ud af det, og at det har været besværet værd. Jeg vil godt takke Winnie, Karina, Tina, Mia Stampe og Eva for det meget store arbejde at arrangere FREJAdagen.

Pigefrokost

Som noget nyt er vi begyndt at afholde pigefrokoster på KU – det har været hyggeligt indtil nu. Der har været en 5-10 fremmødte hver gang, men det er ikke de samme mennesker der kommer, og der har ikke været så mange repræsentanter fra bestyrelsen – så det er menige medlemmer, der kommer. En god ting ved frokostmøderne er at vi uformelt kan få kontakt til nogle af de kvindelige andendelsstuderende, som så opdager at vi er her, og hvem vi er. Der har indtil nu været en god håndfuld studerende, hvilket måske ikke er så mange, men vi skal nok også lige give det noget tid. Vi håber på at det med tiden vil rygtes, at vi holder disse pigefrokoster, sådan at flere vil komme.

Jeg vil gerne opfordre til at man gør noget lignende på de andre universiteter, men jeg synes det må være personer fra de pågældende institutioner, der står for at arrangere det, dvs. finde datoer og lokaler. Indtil nu har vi brugt KIF mail-listen til at udsende remindere om frokostmøderne, hvilket jeg godt ved kan være lidt irriterende for dem, der ikke sidder på KU. Vi prøver at holde det på et minimum, men hvis det er meget irriterende for jer andre, så må I godt give besked til mig eller evt. Tina, så må vi prøve at finde en bedre løsning.

Chikanemøde

I april afholdt vi et fyraftensmøde om mobning og sexchikane på arbejdspladsen. Når vi tog emnet op på et fyraftensmøde var det fordi vi tidligere har diskuteret emnet på et årsmøde, og vi har flere gange i bestyrelsen talt om, at vi gerne ville gøre noget på dette område. Da vi så fandt ud af at man i øjeblikket er ved at revidere personalepolitikken på NBI og også KU generelt, tænkte vi at det var oplagt at gøre nogle af de mennesker, der laver vores personalepolitik, opmærksom på emnet og evt. få det med i den nye personalepolitik. Derfor inviterede vi nogle tillidsrepræsentanter for forskellige personalegrupper (Magisterforeningen, HK og ingeniørforeningen), som sidder i de forskellige samarbejdsudvalg til at komme og deltage i mødet, og også holde oplæg ved mødet. Vi var i alt 15 personer til mødet, hvilket var rimeligt – vi kunne have ønsket flere, men havde frygtet meget færre, og taget i betragtning at det var et rent KU arrangement var det nu godt nok. Blandt de fremmødte var NBI's direktør og vicedirektør, en afdelingsleder, samt flere tillidsrepræsentanter og så selvfølgelig en del KIF'er.

Det var et meget konstruktivt møde, og emnet blev taget meget alvorligt. Der blev fra ledelsens side stillet forslag om at nedsætte to ombudsmænd på instituttet, en af hvert køn, som enhver med

tilknytning til instituttet, dvs. både ansatte og studerende, kan få sig en uformel snak med og evt. gode råd, hvis de føler sig udsat for mobning eller sexchikane. Ombudsmændene skal være fastansatte og have kompetencer i konflikthåndtering. Ledelsen foreslog også, at det ikke kun var på institutniveau dette skulle implementeres men på fakultetsniveau, således at alle institutter på fakultetet skal lave samme foranstaltninger. Problemet er nok ikke enestående for fysik.

Jeg vil selvfølgelig følge op på det her, og spørge til hvad samarbejdsudvalgene finder ud af, vi prøver også at få en dialog med institutledelsen om emnet, og har et møde med dem om 14 dage. Når der på et tidspunkt kommer nogle regler og retningslinjer, eller vi rent faktisk får implementeret ombudsmandssystemet, så vil jeg være villig til at forsøge at få andre universiteter til at lave en lignende foranstaltning, hvis der er interesse for det. F.eks. ved at skrive et brev til dekanerne og fortælle, hvad vi har gjort på KU med en opfordring om at gøre noget tilsvarende hos dem selv, evt. med støtte fra vores institutledelse.

Vigtigst af alt er nok at vi har fået skabt en bevidsthed om emnet blandt vores ledelse og blandt tillidsrepræsentanter, og repræsentanter i samarbejdsudvalget. Mit indtryk er, at når der ikke før er sket noget på området, er det fordi, mange af de her mænd ikke har været opmærksomme nok på emnet. Jeg føler egentlig, at de fleste har udvist stor imødekommenhed overfor, at vi har sat emnet på dagsordenen, og det virker også, som om de har lyst og vilje til at gøre noget ved det.

Diskussionsoplæg fra KIF årsmødet 2004

skrevet af Anja Andersen

Fem nye kvindelige professorer

Statens humanistiske forskningsråd (SHF) opslog sidste år 5 professorater hvor man opfordrede kvinder til at søge. SHF havde inden offentliggørelsen af jobopslaget - der i første omgang førte til kritik også fra forskningsminister Helge Sander (V) - fået dispensation fra Ligestillingsministeriet til at vælge kvinder frem for mænd i situationer, hvor ansøgerne var LIGE kvalificerede.

På trods af at der IKKE var tale om øremærkede stillinger blev debatten ganske hed og til tider ret perfid. SHF udtalte efter besættelsen at det slet ikke havde været nødvendigt med dispensationen fra Ligestillingsministeriet "...da de fem udvalgte kandidater var de klart bedst kvalificerede ansøgere inden for deres fagområder". SHFs formand Poul Holm udtalte også "Opslaget har imidlertid som sidegevinst betydet, at der nu er dokumentation for, at der findes mange flere professorkvalificerede kvinder end de allerede ansatte".

46 kvinder og 10 mænd søgte stillingerne, 27 kvinder og 5 mænd blev fundet kvalificerede.

I alt er det kun godt 7% af i alt små 950 professorater på landets universitetsinstitutioner, der er besat af kvinder.

Generelt udmærkede debatten sig ved at den kom til at omhandle kvaliteten af professorernes produkt frem for spørgsmålet om ligestilling. Ligestilling er et spørgsmål om magt, mens diskussionen om kvalitet nærmere er et spørgsmål om kvaliteten af ansættelsesprocedure og kvalitetskontrol af produktet. Mange debattører kredsede specielt om spørgsmålet: hvorfor man skal gribe

ind rent politisk og dermed lovmæssigt over for det forhold, at der er langt flere mandlige professorer end kvindelige professorer, når det ikke har nogen betydning for kvaliteten af det faglige produkt, om der er en kvindelig eller mandlig professor, der producerer produktet.

Et eksempel er Lene Hau, som har stoppet lyset. Her kan man argumentere, at lyset ville være stoppet, uanset om det havde været en kvinde eller mand, der havde lavet undersøgelsen. Og man kan så konkludere at det ikke kan udelukkes, at de professorer, der er der nu er de rigtige. Underforstået, på baggrund af tidligere argumentation om kvalitet, at der er flest mandlige professorer, fordi de er de bedste, hvorfor der ikke er grund til nogen politisk indgriben i denne sag.

Dette er imidlertid forkert efter min mening, fordi der sker en forskydning i argumentationen, hvor kvalitet af et produkt bliver centralt frem for spørgsmålet om magt.

Der findes utallige undersøgelser, der viser, at kvindelige studerende er lige så dygtige som mandlige studerende, at kvindelige studerende er lige så interesseret i professorater som mandlige studerende, at kvindelige studerende er lige så ambitiøse som mandlige studerende.

Kulturen på universiteterne er præget af en mandlig kultur, hvorfor mænd ansætter mænd, og kulturen er med til at marginalisere kvinder (dog ikke med forsæt, så der er ikke tale om en sammensværgelse mellem mændene). Dermed er magtfordelingen ude af balance.

Jeg er derfor nået dertil at jeg mener der er behov for reguleringer, fordi magtfordelingen forhindrer kvindelige studerende i at få professorater på lige vilkår med mandlige studerende. Med kvotering er det selvfølgelig muligt, at den mandlige kultur stiller spørgsmål ved den faglige kvalitet, selvom kvinderne ikke ansættes, hvis de er

fagligt svagere end andre ansøgere. Denne såkaldte Catch 22 må man dog formode reguleres i kraft af, at kulturen reguleres, når flere kvindelige professorer indgår i kulturen.

I dag den 26/5 er der HALVT så mange kvindelige ansatte ved NBI (både procentvis og i antal) som i 1965! I Århus var der 0 i 1965 og det er der stadigvæk i dag. Takket være SDU og RUC er tilbagegangen af kvindelige lektorer/professorer kun ~12% på landsplan mellem 1965 og 2004. Vi er gået fra 8 til 7 - små tal ja vist men havde I ikke forventet en marginal fremgang?

I 1998 udkom en rapport fra Forskningsministeriet (kaldet Ståle rapporten) som konkluderede at med tiden ville kvinderne automatisk blive bedre repræsenteret i toppen som følge af den øgede andel af kvinder i vækstlaget. Inge Henningsen (statistiker ved KU) gjorde opmærksom på at det kunne meget vel være men det ville tage ~248år! I dag ville man ikke kunne konkludere det, da det ikke bare er på fysik at andelen af kvindelige ansatte er faldet, men på KU naturvidenskab som helhed. Så selvom andelen af kvindelige kandidater/phd'er er gået fra ca. 3% til ca. 20% så er andelen af kvindelige ansatte ikke steget.



Referat fra "Flere kvinder i forskningen"

- en konference afholdt af Minister for ligestilling og ministeriet for Videnskab Teknologi og Udvikling (VTU) torsdag d. 27. maj 2004 i Landstingssalen.

Af Karina Lindberg

Torsdag d. 27. maj 2004 havde Henriette Kjær (Minister for ligestilling - herefter refereret til som HK) og Helge Sander (Minister for VTU herefter refereret til som HS) inviteret til en konference om "Flere kvinder i forskningen" i Landstingssalen på Christiansborg.

Der var flere end 100 personer fra forskellige egne af forskningsverdenen, forskningsrådene, universitets- og institutledelserne, embedsværket, industrien og Folketinget, der deltog i konferencen. Dog var der igen flest kvinder ved mødet og en meget stor del af tilhørerskaren var gengagere fra FREJAdagen, men flere politikere, politiske ordførere og embedsmænd havde fundet vej denne gang. Pressen var også repræsenteret lidt bedre denne gang, men der var ikke det store presseopbud. Information, Politiken, Weekendavisen og Universitetsavisen var nogle af de deltagende.

Det var annonceret at Connie Hedegaard skulle være ordstyrer for konferencen, som vi også havde ønsket til Frejadagen, men på dagen var det Lone Frank (videnskabsjournalist fra Weekendavisen), der var ordstyrer. Derudover var der ingen ændringer fra det udsendte program (se sidste nyhedsbrev).

Formålet med konferencen var at frembringe ideer og gode råd til, hvordan der kan arbejdes for at forbedre kvinders adgang til forskerstillinger og professorater. Hensigten var ud fra dagens foredrag og diskussioner at opsamle og formidle de gode eksempler, der findes på området. Det skal give en række gode råd, som universiteterne, sektorforskningsinstitutterne, ministerierne og den enkelte kvinde, der er interesseret i en forskerkarriere, efterfølgende kan gøre brug af i det fremtidige arbejde. Det opfølgende arbejde skal udføres af en tænketank (hvem den skulle bestå af, fik vi ikke oplyst, men som en tilhører sagde, så håbede hun de også ville tage de yngre forskere med i den).

Der var 8 foredragsholdere på dagen ud over ministrene selv. To af dagens foredragsholdere var gengangere fra KIFs FREJAdag-arrangement, nemlig Jens Odgershede (JO), Rektor for Syddansk Universitet og Katerine Richardson (KR), prorektor for Aarhus Universitet. Ellers var der repræsentanter både fra den offentlige og private forskningssektor: Handelshøjskolen i Århus i form af prorektor Karen M. Lauridsen (KML) og ordførende direktør for Sektorforskningens Direktørkollegium, Arne Jensen (AJ). Fra udlandet var Dean of the School of Management and Labor Relations and Professor of Human Resource Management at Rutgers University Barbara A. Lee (BAL) inviteret. Fra Center for forskningsanalyse var seniorforsker Kamma Langberg (KL) og fra Konstruktiv forskning i Danmark var koordinator Hilda Rømer Christensen (HRC).

Men først blev dagen indledt med indlæg fra ministrene selv om hvorfor og hvad der skal til for at få flere kvinder

i forskningen.

Begge ministre var enige om at det samlede forskerpotentiale skal udnyttes for at Danmark kan blive en af verdens førende højteknologiske samfund - dvs vi må have flere kvinder på banen. Tallene viser at kvinderne er godt med længere nede i uddannelsessystemet, hvor på nuværende tidspunkt udgør kvinderne 50% af kandidaterne og 40% af phd'erne fra universiteterne. Derimod ser det værre ud, når vi nærmer os toppen: kun 20% af de fastansatte og 10% af professorerne på universiteterne er kvinder. Dog pointerede HS, at der ikke er skævheder i overgangen fra adjunkt til lektor, hvor lige mange kvinder og mænd går denne vej. Da der om 5-10 år er generationsskifte, mente HS at man kan argumentere for at en masse kvinder vil søge de ledige stillinger og skævheden vil derfor løses på sigt. Men de to politikere var dog enige om, at ændringen ikke kommer af sig, da vi allerede nu kan se, at det antal kvinder, der er til rådighed, ikke søger de ledige stillinger - måske er der noget galt med stillingsopslagene? Som HK pointerede ligger Phd uddannelsen i dag i en periode, hvor mange kvinder får børn. Det er derfor relevant at se på rammerne for denne uddannelse. Kvinderne mangler opfordringer til at søge ledende forskerstillinger, og stillingsopslagene er ofte for snævert formuleret og der er derved igen reel konkurrence.

Spørgsmålet er om der skal bruges pisk eller gulerod for at opnå at få kvinder i forskningen. HK mener den sidste metode er vejen, da hun er træt af kvoter. Som hun udtrykte det "Kvoter er for fisk ikke for Kvinder" (refererende til skoleborgmester Per Bregengaards citat "Kvoter er for fisk - ikke for børn"). Dvs der skal ikke være øremærkede stillinger til kvinder, da det bare vil resultere i at de bliver betragtet som b-forskere og det er kvinderne heller ikke selv interesseret i. HS var enig i denne udtalelse og understrejede der i stedet skal flere kvinder i bedømmelsesudvalgene, så fordelingen her bliver mere lige.

Ydermere var begge ministre enige om at der også skal mere fokus på ledelse og arbejdsmiljø - disse skal ændres til at være mere attraktive for forskere. Forskningsinstitutionerne skal gøres til en mere børnevenlig arbejdsplads forstået på den måde at der er plads til børnefamilierne. VTU har et projekt i gang vedrørende dette som afsluttes i slutningen af 2005.

HK havde yderligere forslag til hvilke tiltag, der skal til for at få flere kvinder i toppen af Dansk forskning. Der er bl.a. brug for rollemodeller, som f.eks. Nina Smith og andre, som er nået hvor de er i dag fordi de er gode forskere og ikke pga kvoteordninger. Disse skal promoveres bedre. F.eks. har Ligestillingsministeriet allerede forsket en del i kvinder i toppen i erhvervslivet og vi kan bruge erfaringer herfra. På Ligestillingsministeriets hjemmeside kan man finde rollemodeller for kvinder i toppen af erhvervslivet, universiteterne kunne gøre det samme på deres hjemmesider. Det kan også inkorporeres bedre i universiteternes udviklingskontrakter og handlingsplaner, hvad de skal gøre for at få en bedre repræsentation af kønnene i toppen. F.eks. i USA har man set at flere kvinder i ledelsen giver større indtjening, måske kunne det give samme opblomstring for universiteterne.

HS sluttede af med at sige at der ikke er nogen saglige og legitime grunde til at gå uden om kvinderne og personale politikken skal opdateres til det 21. århundrede. Og HK sluttede af med at sige at der er nedsat en tænketank

for at følge op på disse ideer, hvorved hun citerede Oscar Wilde: "Det eneste man kan gøre med gode råd, er at give dem videre. Selv har man aldrig nytte af dem". Derfor vil politikerne gerne have god råd fra deltagerne ved konferencen.

Efter ministrenes indledende oplæg for konferencen blev der lagt facts på bordet af KL fra Center for Forskningsanalyse. KL fremlagde hvordan det ser ud med kønsfordelingen på forskningsinstitutterne (disse undersøgelser ligger på nettet). Andelen af kvinder i forskning er steget fra 1970'erne til 2002, men det er kun en lille stigning og denne er afhængig af fagområdet. Fra talene ses det bla at mange er adjunkter i meget lang tid og at mange adjunkter forsvinder ud og opgraderes ikke i systemet (dette gælder både mænd og kvinder). I samarbejde med VTU og rektorkollegiet vil de undersøge denne overgang mellem adjunkt og lektor i højere grad. Undersøgelsen af lektorer dækker ikke nødvendigvis over fastansatte, da den bare er baseret på lønningsniveau. Dvs vi kan ikke se fra analysen om de kvindelige (eller mandlige) lektorer er fastansatte eller kun løstansatte.

Efter at vi havde fået de konkrete tal på banen for situationen for kvinder generelt i forskning var der et par foredrag fra de enkelte forskningsinstitutioner. Først fremlagde JO fra Syddansk universitet, hvordan det ser ud der. Han viste bla kurver for udviklingen af andelen af kvindelige VIP'ere, der er steget 8% i perioden 1999-2003, som følger målsætningen fra udviklingskontrakten. Målet er så nu at få lige så mange kvinder i alle andre stillinger, som der allerede er i adjunktstillingerne dvs (30-35%), hvilket er en forøgelse på 10% - med en vækst på 1% vil det tage 10 år og det lovede JO at overholde.

JO mener, der er god grund til at opfylde dette, da når kvinder søger, er der større sandsynlighed for at de får jobbet, men problemet er at få kvinderne til at søge. Vi ser et større frafald mellem kvinderne - hvordan skal vi holde på dem? Forholdene for mænd og kvinder er forskellige, hvilket skal tages med i betragtning, når vi forsøger at få flere kvinder i forskningsstillinger. Som JO formulerede det, skal man være opmærksom på, at kvinden med barn er to personer og der skal være plads til "dual jobs".

Herefter kom ordførerne direktør for Sektorørskningens Direktørkollegium AJ på talerstolen. Først takkede AJ for at ministrene stadig var til stede, da han som 3 foredragsholder startede. Han pointerede også at rollemodeller er et vigtigt middel i at få flere kvinder motiveret til at forsøge sig med en forskerstilling. Ydermere slog han på at arbejdspladsen skal være mere fleksibel, så kvinderne skal have mulighed for at arbejde hjemme (hvorfor ikke også mændene?, red). Umiddelbart virkede det som om AJ ikke helt havde tænkt så meget over pointerne i sit indlæg, selvom det var nogle fine ord han lagde for dagen. Han sluttede af med at pointere at vi skal lære mændene at tage ansvar.

KML havde forberedt sig mere til dagens foredrag og havde holdt et "kaffemøde" et par dage før for at få et par forslag fra de kvindelige forskere på Århus Handelshøjskole, om hvad de syntes, der skal gøres for at forbedre vilkårene for kvinder. Disse forslag er blevet sendt til ledelsen.

De forskellige forslag, der bla kom frem, var mere fleksible arbejdsvilkår, idet der er forskel på mænd og kvinder og derfor skal arbejdspladsen indrettes efter dette. Da mænd ofte ansætter mænd, skal der flere kvinder i an-

sættelsesudvalgene end der er i dag, så der er en balance.

Oftentimes er det sådan at mænd søger stillingerne selv om de ikke er 100% kvalificeret, hvorimod kvinder ofte vil være 120% kvalificerede og helst skal opfordres til at søge før de sender en ansøgning. Derfor er det vigtigt med mentorordninger, hvor mentorer med en hvis alder og erfaringer skal finde kvalificerede mænd og kvinder og opmuntre dem til at fortsætte deres karriere. Et andet forslag er, at der kunne oprettes Masterclasses for meget begavede studerende, hvor seniorlektorer giver de studerende mulighed for at være aktivt med i forskningsverdenen ved at indgå i arbejdet og være med til at udforme publikationer mv.

KML foreslog også at FREJA programmet gentages. Og at der oprettes flere professorstillinger. Problemet er i dag, at en professor sidder fra han er 40 og resten af tiden ud og blokerer stillingen i mange år - og dette er ofte mænd. KML sagde også, som så mange af de andre også nævnte, at det ikke er nok, at der er flere kvindelige studerende og at der skal aktive ændringer til for at få en større andel højere oppe i hierarkiet.

Herefter fik vi lidt tal og strategier på banen igen af HRC fra Kønsforskning i Danmark. HRC pointerede først at ministrene var forsvundet fra mødet. Herefter fremlagde hun hvilke strategier, der kan anvendes i Danmark for at udligne kønsforskellen i akademien. Der er brug for en tematisering af den manglende kønsbalance i universitets- og forskningsverdenen, som kan bidrage til en fornyelse af universitetskulturen og give ideer til måder at udvikle den på.

Idekataloget inderholder følgende ideer:

1. Dokumentation, information, måltal og professionalisering
2. Infrastruktur, virkemidler, synliggørelse
3. Forskningsforandring

Tilslut var repræsentant JW fra den private sektor. Hun pointerede først at de på Teknologisk Institut er gået fra en andel på 1/5 kvinder til 1/4 og hun opfordrede til at se positivt på udviklingen og se det halv fyldte glas i stedet for det halv tomme. JW tror på, i modsætning til de fleste andre af foredragsholderne, at de mange kvindelige studerende må give flere kvinder i toppen fremover.

Teknologisk Institut har været medvirkende til at sætte et projekt kaldet "Morgendagens Heltinder" i gang for at få flere kvinder til at være iværksættere for nye firmaer mv. Her så de en fremgang i de kvindelige ansøgere, imens projektet stod på fra omkring 6% til mere end 13%, men dette faldt igen til samme niveau, da projektet ophørte. JW foreslog, at man gav mulighed for unge forskere at starte små virksomheder over et semester i studiet eller over sommerferien, for at prøve dette af. Der er mange eksempler på dette i udlandet - specielt Canada har mange tilbud i den retning til de studerende. Ydermere kunne det være en god ide at udgive en bog om hvilke opfindelser, der er lavet af kvinder, for at give rollemodeller for de nuværende kvindelige studerende. JW sluttede af med at sige, at hvis uddannelse er magt, skal Danmarks drenge stramme balderne sammen.

Efter disse præsentationer om, hvordan det står til med kvinder i den danske forskningsverden var der et indlæg fra den amerikanske professor BAL fra Rutgers University. BAL udtrykte, at det er tid for at gøre noget, da vi

ikke kan vente 10-15 år på at få flere kvinder i forskning - vi har simpelthen ikke råd til at tabe de kvalificerede kvinder. Ministerierne må motivere universiteterne. "Hvor der er penge er viljen", som hun udtrykte det.

Vi må finde ud af hvorfor kvinderne ikke ansøger, dette spørgsmål er ikke blevet stillet. Hvorfor forlader kvinderne forskning? Måske er der noget galt med arbejdsklimaet og problemer med at få familie og arbejde til at passe sammen, når arbejdsugen oftest kommer op i nærheden af 80 timer om ugen og involverer en masse rejser.

I USA er kvinder oftest 1 år længere om at færdiggøre deres phd - og 2 år, hvis de får børn i mellemtiden. Kvinder har ofte mere undervisning, hvilket går ud over deres forskning og publikationsliste og derfor sorteres de ofte fra som succesfulde forskere.

BAL pointerede også at der er brug for rollemodeller og flere kvinder i ansættelsesudvalgene, da de kan se andre potentialer i ansøgerne. På nuværende tidspunkt er det mændenes domæne og kvinderne må gøre noget selv for at komme på banen. Man kan bla også lave databaser på nettet, hvor yngre kvinder kan lægge deres cv, så arbejdsgiverne ved, hvor de skal finde de kvalificerede kvinder henne.

Tilslut holdt KR et foredrag, hvor hun gav en opsang til både de toneangivende mænd og kvinder, hvilket lagde godt op til debatten. KR mente bla at det er ubevidst og indgroet at kvinder ikke er i toppen. Problemet er at uddannelsen ligger for sent i Danmark, så man ikke kan få det til at passe med stiftelse af familie mv. Derfor har samfundet et problem og universiteterne kan ikke klare det selv. Det er en myte at tro at universitets verdenen er objektiv og at tro at videnskaben er uafhængig af politik er meget naivt - tag f.eks. bare Lomborg.

KR sagde også at børnepasningsordninger for at afhjælpe kvinderne ikke er nok, der skal mentorordninger til. Kvindelige vejledere har f.eks. flere succesfulde kvindelige studerende, der bla. publicerer mere (end hvis de har en mandlig vejleder). Der skal være plads til hjemmearbejdspladser og der skal arbejdes i teams således at man kan tillade sig at tage barns 1. sygedag uden at føle, at man fuldstændigt lader sit arbejde i stikken.

Til sidst gav KR en opsang til mændene i toppen. Visse mænd får lov til at sige i mediernes, at kvinder er mindre faglige og mindre intelligente uden at de toneangivende mænd, der er i forskningsverdenen, svarer igen. Hvor er de henne? Hvorfor er det altid kun de sårede kvinder, der svarer igen? Er der virkelig et ægte ønske om at få flere kvinder i forskningen?

Efter den opsang var der afsat en time til debat, hvor alle de ovennævnte foredragsholdere sad i panelet. Ministrene var ikke længere tilstede, men der var en del embedsmænd fra de to ministerier tilstede, som var ører for politikerne og vil fremlægge de forskellige ideer og forslag for dem. Der blev fremlagt en masse pointer og spørgsmål fra salen til panelet, som kredsede om mange af de ideer, der var fremlagt af foredragsholderne. Nemlig at udvikling ikke sker af sig selv, selvom der er kommet flere kvindelige studerende. Der må gøres andet end at holde disse temadage, hvor det er de samme mennesker, der møder op med de samme meninger om, at der skal gøres noget. Derfor må vi have fat i nogle andre folk og måske gribe problemet an på anden vis. JW foreslog f.eks. at en betydningsfuld person fra erhvervslivet kunne blive engageret og være forgangsmand for nogle tiltag i

en rigtig retning for at skaffe flere kvinder i forskning. Efter at Bodil Helt fra Niels Bohr Institutet havde pointeret manglen på deltagelse fra Københavns Universitet i disse møder og spurgt om, hvad man gør ved universiteter, der ikke er interesseret i at gøre noget ved sagen, blev der fremsat nogle ideer om at der måske skulle udledes en pris til det universitet, der gør noget og kan stå som rollemodel for de andre universiteter. Desuden står det i ligestillingsloven at universiteterne skal stræbe for at få mere ligestilling.

Det blev også diskuteret, hvordan man hindrer rip, rap og rup effekten med at mænd ansætter mænd. JO sagde at for mange stillinger er slået op til bestemte personer, som har været i en gruppe i lang tid. Han foreslog at dekanen skal tage ansvar og at stillingerne bliver slået bredere op, så man kan undgå denne "mesterlærerkultur". Ydermere blev der også diskuteret, at der skal flere kvinder i ansættelsesudvalgene, så der bliver en mere ligelig fordeling. KR pointerede, at så får de kvinder snart meget travlt, da der ikke er så mange af dem og de allerede sider i alt for mange udvalg.

Det blev også pointeret, at kvinder i deres ansøgninger skal skrive, at de har haft barsel mv, da det vil have en positiv virkning på, hvordan bedømmelsesudvalgene ser på det. Ved at skrive på, at man har haft barsel, kan det nemmere gennemskues, hvorfor man har været lang tid om sit studie og hvorfor man har færre publikationer og ansættelsesudvalgene kan bedre lave en fair sammenligning.

Sammenfatning af Vibeke Abel (afdelingschef fra Ligestillingsministeriet):

VA syntes der har været mange gode råd i løbet af dagen (hun havde talt det sammen til omtrent 25 fra alle foredragene). Hovedpointerne kan sammenfattes til:

- Der skal flere kvinder til og man skal ansætte den, der er bedst kvalificeret
- Stillingsopslagene skal være bredere, så der er fri konkurrence
- Der skal ændres på ansættelsesudvalgenes sammensætning, så der er mere ligevægt mellem andelen af kvinder og mænd. Dvs der skal en ændring til i rekrutteringsstrategien
- Arbejdsmiljøet skal ændres, så der er bedre vilkår for børnefamilierne og gør forskerkarrieren mere attraktiv
- At sige tingene højt kan være en god ide. Man kunne bla udlove en pris til det universitet, der går foran med forandringer i mod flere kvindelige fastansatte forskere og er en rollemodel for de andre
- Der er stadig det problem, at kvinderne endnu ikke bliver opfordret til at søge på lige fod med mændene - det må der gøres noget ved f.eks. ved at lave mentorordninger mv
- Succesfulde kvindelige forskere skal promoveres bedre, så der er synlige rollemodeller for de kvindelige studerende

VA afsluttede med at sige, at alle disse tiltag ikke skal være for kvindernes eller ministeriets skyld, men for samfundet!

Hvor står Københavns Universitet i ligestillingsdebatten ?

Af Karina Lindberg

Torsdag d. 27. maj 2004 havde Henriette Kjær (Minister for Ligestilling) og Helge Sander (Minister for Videnskab, Teknologi og Udvikling) inviteret til en konference om "Flere kvinder i forskningen" i Landstingssalen på Christiansborg. Der var over 100 personer fra forskellige egne af forskningsverdenen, forskningsrådene, universitets- og institutledelserne, embedsværket, industrien og Folketinget, der deltog i konferencen. Men fraværet af en repræsentant i form af rektor, prorektor og/eller en dekan fra Københavns Universitet (KU) iblandt dagens oplægsholdere var iøjnefaldende.

Af de præsenterede statistikker kunne man se at trods en stor fremgang i antallet af kvindelige kandidater, ph.d.'ere og adjunkter, så er der ikke den store fremgang inden for de faste stillinger og professorater. Mange forfalder til at sige, at den store andel af kvindelige studerende vil udligne forskellen med årene, men hvis det foregår med den nuværende hastighed vil det tage meget lang tid. Mange kvinder forsvinder simpelthen ud af systemet, inden de når til de faste stillinger og måske er det tid til at finde ud af, hvorfor de gør det. Måske er der noget galt med arbejdsmiljøet på forskningsinstitutionerne? Måske er stillingerne slået for snævert op og "rip, rap og rup effekten" eller "mesterlærerkulturen" spiller en for stor rolle i ansættelsesproceduren. Det var da i hvert fald værd at lave en undersøgelse om, hvorfor kvinderne forsvinder ud. Det er da ærgerligt at tabe en stor gruppe potentielt gode forskere på gulvet, fordi forskningsinstitutionerne er forældede.

Jens Oddershede, rektor for Syddansk universitet, lovede at få antallet af kvinder i stillinger højere end adjunktstillinger op i samme andel (30-35%) inden for de næste 10 år, hvilket kræver en stigning på 1% om året. Det er da en klar melding. Derudover lovede han også at dekanerne ved de enkelte fakulteter skal tage ansvar for at stillingerne bliver slået bredere op. Men hvor står KU i denne debat? Er der nogen planer for at forsøge at få flere kvinder i toppen og motivere de nuværende kvindelige studerende til at fortsætte med en forskerkarriere? Man kunne f.eks. promovere nogle kvindelige professorer/lektorer ved KU, der har en succesfuld karriere, som kan være rollemodeller for de kvindelige studerende. Måske kunne man også overveje at holde lidt mere øje med, hvordan stillingerne på de enkelte fakulteter slås op og hvordan ansættelsesproceduren foregår. Mange stillinger bliver slået meget snævert op med henblik på en allerede udpeget person i gruppen, som måske oftest er en mand, der passer ind i resten af gruppen - både kvalificerede kvinder og mænd kan blive snydt i denne procedure.

Ved konferencen d. 27. maj snakkede man bl.a. om at udlove en pris til det universitet, der gør noget for ligestillingen og kan være rollemodel for andre universiteter. Måske er det det der skal til, selvom det ville være at foretrække at udspillet kom fra universiteterne selv og ikke som en instruks fra ministeriet. Det skal nemlig, som Vibeke Abel (afdelingschef fra Ligestillingsministeriet) sagde, ikke være for kvinderne selv og ministeriets skyld, men for samfundets.

Rektor vil gøre op med rip-rap-rup-effekten

Mens ministre og eksperter efterlyser bedre miljø og barsel for at få flere kvinder ansat på universiteterne, er rektor Jens Oddershede langt mere radikal. Øremærkede stillinger til kvinder er vejen frem.

Af Line Aarsland

Universiteterne er præget af en 'old-boys-netværk'-kultur.

Hver professor udser sig en yndling - oftest af samme køn - som han opmuntrer til at gå videre i systemet - læse en ph.d., blive adjunkt, så lektor for til sidst at kunne træde i professorens sted.

'Mesterlærerkulturen' er ifølge rektor for Syddansk Universitet, Jens Oddershede, udbredt i universitetsverdenen og forklaringen på, at kvinder kun udgør 20 procent af de fastansatte forskere, heraf er ti procent professorer.

Det fremførte han, da han som den eneste rektor forleden var til konferencen 'Flere kvinder i forskning', arrangeret af videnskabsminister Helge Sander (V) og ligestillingsministeren Henriette Kjær (K) i fællesskab.

Begge ministre slog i deres taler på, at stærke ledelser skal sørge for, at der ansættes flere kvinder og skabes et miljø, som gør det attraktivt for kvinder at søge. En ny tænketank skal komme med bud på hvordan.

Stillinger øremærket til kvinder ville de til gengæld ikke høre tale om.

»De kvinder ville reelt blive betragtet som b-forskere«, sagde Helge Sander, mens Henriette Kjær supplerede:

»Jeg er enig med skoleborgmester Per Bregengaard, når han siger 'kvoter er for fisk - ikke for børn. Kvoter er heller ikke for kvinder«, slog ligestillingsministeren fast.

Men Jens Oddershede ville gerne påtage sig lederskabet og presse institutledere til at ansætte kvinder. Man skal sætte sig realistiske mål, sagde han, og lovede at ansætte én procent flere kvinder om året. Det vil bringe universitetets samlede andel op på 35 procent om ti år. Og i modsætning til sin minister vil han godt øremærke visse stillinger til kvinder.

Hovedparten af det indkaldte ekspertpanel afviste ellers øremærkede stillinger til kvinder og foreslog mentorordninger, gode arbejdsforhold, plads til børn og barsel og flere kvinder i ansættelsesudvalgene, som løsninger på problemet.

»Vi skal undgå rip-rap-rup-effekten - at det mandlige flertal bare ansætter flere mænd«, sagde prorektor Karen M. Lauridsen, Handelshøjskolen i Århus.

Direktøren for Teknologisk Institut Jane Wickmann var optimistisk. Hun havde lige besøgt Panum Institutet og var blevet slået over, det store antal pige-cykler.

»Glasset er halv fyldt. Med de nye generationer sker der noget«, sagde hun.

Direktør Arne Jensen fra Sektorforskningens Direktørkollegium Arne Jensen opfordrede kvinderne til at »tro lidt mere på jer selv«.

Vrede fnys

Langtfra alle tilhørerne i salen var dog enige med de indkaldte eksperter.

Vrede fnys hørtes flere gange. Og da ordstyrer og journalist fra Weekendavisen Lone Frank opsummerede panelets forslag, som »vi er heldigvis kommet videre end for og imod kvoter, der har hængt som en sort sky over debatten. Nu siger ingen kvoter længere«, røg tilhørernes hænder i vejret over hele salen.

Flere kvinder fra kvindesagsforkæmperen og statistiker Inge Henningsen, som sad i salen blandt de 89 kvinder i alle aldre og de ni hovedsageligt janteløse ætklædte mænd - heraf tre fra Syddansk Universitet.

»Det er en smule fornærmende at sige, at kvinderne ikke tror på sig selv. Panelet anerkender selv rip-rap-rup-effekten og at der er et miljø, som modarbejder kvinder. Alligevel taler man om at kvinder falder fra - når realiteten er, at kvinderne simpelthen ikke bliver ansat«, sagde Inge Henningsen og henviste til, at kvindelige studerende har været i overtal i godt ti år på de fem 'gamle universiteter', mens kønsfordelingen har været fifty-fifty i snart fem år, hvis man også tager DTU, Landbohøjskolen og handelshøjskolerne med.

»Der er ikke stillinger nok. De mange løse ansættelser og usikkerheden er utrolig dræbende. Én fortalte jublende, at hun havde fået forlænget sin ansættelse indtil hun skulle på barsel. Hvor ellers end på universitetet hører man det«, spurgte en tilhører.

Paneldeltageren professor og dekan Barbara A. Lee fra Rutgers University, USA pointerede, at Videnskabsministeriet med bevillingerne kunne belønne universiteter, som hæver andelen af kvinder.

Italienske prorektor på Århus Universitet Katherine Richardson, er det en myte, at universitetsverdenen er objektiv.

»Academia er kun objektiv, hvis man går ud fra, at venskaber er rationelle. Og hvis nogen tror på, at videnskab er uafhængig af politik, har de ikke mødt Liseborg«, sagde hun, som er bekymret over den offentlige debat herhjemme.

»Mænd får lov til at sige i medierne, at kvinder er mindre faglige og mindre intelligente. Og kun de sårede kvinder svarer igen. Hvor er alle de tilbagegivende mænd?«, spurgte hun.

Rip, Rap, Rup

Rekrutteringsstillinger er en god ide

FØRST EN VITTIGHED, man længe har grinet ad på landets universiteter: »Hvorfor er der så få kvinder i forskerstillinger?«, lyder spørgsmålet. »Det er, fordi de er for kloge til at acceptere løn- og arbejdsvilkårene«, lyder svaret. Bag den galgenhumoristiske konstatering af, at forskervejen i Danmark ikke går ad guldbelagte gader, gemmer sig et reelt problem. Kvinder udgør kun 20 procent af de fastansatte forskere, hvoraf de 10 procent er professorer. Det har fået rektoren for Syddansk Universitet til at foreslå midlertidige øremærkede rekrutteringsstillinger til kvinder.

Ideen er rigtig. De sidste mange års udvikling viser, at problemet med få kvindelige forskere ikke løser sig selv. Skønt der de sidste ti år har været flertal af kvinder blandt de studerende, er der væsentlige barrierer, som gør, at kvinder ikke når de højeste stillinger.

DER KAN OPSTILLES en lang række indvendinger mod forslaget. Først og væsentligst naturligvis, at forskerstillinger bør tildeles de mest kvalificerede kandidater. Indvendingen er reel, men her skal det bemærkes, at der er tale om midlertidige og ikke faste stillinger. Forslaget vil derfor give kvindelige kandidater en chance for at vise, hvad de duer til. Kan de herefter ikke klare sig i konkurrencen med mænd, må de finde en anden karriere. Heldigvis viser erfaringen med Frejamidler fra 1998, at de øremærkede stillinger virkede, så de kvindelige forskere fik faste stillinger.

Der vil også være dem, som vil sige, at positiv særbehandling altid vil gå ud over kvaliteten i forskningen. Her må det siges, at øremærkede stillinger ikke er noget nyt i universitetsverdenen. Ved blot at bladregennem stillingsannoncerne i Magisterbladet ses det tydeligt, at mange stillinger er slået op med så fagligt indsnævrede profiler, at de ofte kun matcher en eller to af landets akademikere.

Derfor rækker problemet også videre end ligestilling og handler om rekruttering blandt forskere og den såkaldte Rip, Rap, Rup-effekt, som fører til faglig fantasiløshed. Opslag af forskerstillinger er et af de områder, en universitetsledelse må involveres i. Stillingsopslag skal være brede, så de reelt appellerer til flere ansøgere.

POLITIKEN

Rektor: Kvindelige forskere mangler selvtillid



»Man skal trække den tid fra, som kvinder bruger på barsel og forældreorlov, før man sammenligner dem med mænd, der måske har brugt al deres tid på at kvalificere sig«

JENS ÖDDERSHEDÉ
rektor på Syddansk Universitet

Interview

Af Line Aarsland

Øremærkede rekrutteringsstillinger til kvinder og et opgør med 'mesterlære-kulturen' på universiteterne er vejen frem, hvis der skal ansættes flere kvinder på universiteterne.

Den udmelding kom højest usædvanligt fra en mand, der har mulighed for at sætte handling bag ordene, rektor Jens Oddershede på Syddansk Universitet på konferencen 'Flere kvinder i forskning' i sidste uge.

Betyder dit forslag ikke, at man vil mistænke kvinder for at blive ansat, fordi de er kvinder, og ikke fordi de er de bedste?

»Kvinder skal have jobbet, fordi de er de bedste, men vi skal sørge for, at vi indretter systemet sådan, at de kan blive de bedste. Derfor går jeg ind for at øremærke midlertidige stillinger i kvalifikations- og rekrutteringssøjemed. Jeg går ikke ind for at øremærke faste stillinger til kvinder. Det vil give forkert signal til omverdenen. Kvinder er heller ikke glade for det«.

Du har selv lovet at ansætte en

procent flere kvinder om året. Det lyder uambitiøst?

»Det handler om at sætte realistisk mål. Jeg anser det for utroværdigt at sætte højere mål, end jeg kan opfylde. Om ti år har vi 35 procent kvinder, hvor vi i dag har 25 procent, og så har vi lige så mange kvinder, som vi i øjeblikket har i rekrutteringsstillinger og adjunkturen«.

Hvad vil du gøre konkret som rektor?

»Når man slår stillinger op, skal man gøre dem så brede, at de ikke er øremærkede til meget få ansøgere. Derudover skal man trække den tid fra, som kvinder bruger på barsel og forældreorlov, før man sammenligner dem med mænd, der måske har brugt al deres tid på at kvalificere sig«.

Får I så den bedst kvalificerede? En mand, som har forsket i ti år, må være bedre end kvinden, der har født tre børn og kun forsket i fem år?

»Det er ikke sådan, at lang og tro tjeneste nødvendigvis er bedre end talent og evner vist inden for en kortere periode. Men det er klart, at en meget kort forskerkarriere, hvor man ikke har vist, at man kan fastholde et forskerområde, ikke er nok til en fastansættelse«.

Du har også efterlyst flere Freja-midler? (78 millioner kroner, som daværende forskningsminister Jytte Hilden afsatte til forskningsprojekter ledet af kvinder i 1998)

»Det var et godt projekt, fordi man samlede kvinder i miljøer med en vis tyngde rent fagligt og gav dem mulighed for at kvalificere sig. Mange af dem sidder nu i gode faste stillinger. Måske også fordi de fik den sidste rest af selvtillid, som er vigtig for at få et job«.

Det virker modsætningsfyldt, at du siger, universitetet har en mesterlære-kultur, der tilgodeser mænd, og så beskylder du kvinderne for ikke at få stillinger, fordi de ikke har selvtillid?

»Når kvinder endelig søger faste stillinger, har de statistisk set større chance for at få jobbet. Men jeg kan godt selv høre, at det lyder lidt hovskisnovski, men det er dokumenteret, at kvinder i mange sammenhænge holder sig tilbage«.

Er det ikke, fordi de mangler den opmuntring, som mænd får?

»Jo. Derfor skal vi bort fra den kultur, at ledelsen overlader det til den enkelte professor selv at bestemme, hvordan opslaget skal sammensættes. Man skal vise ledelse og ansvar og sige, at vi vil

have opslaget bredt ud, så andre end professorens egen protege kan søge (mesterlære-kultur, red.) Det er opgør med praksis og ledelsestraditionen, men det kan lade sig gøre, selv om det er vanskeligt«.

Hvorfor har du ikke som leder fået flere kvinder ind tidligere?

»Jeg har været dekan i ti år på naturvidenskab, hvor vi prøvede at realisere disse idéer«.

Hvorfor er positiv særbehandling nødvendigt?

»Under hensyn til de faktiske forhold i 'jernindustrien', så foreslår jeg, at man giver kvinder faglige fora, hvor de føler sig trygge og kan kvalificere sig og vise deres værd. Jeg synes ikke, at det er positiv særbehandling, men at give dem muligheden for at konkurrere på lige fod med andre. Positiv særbehandling er øremærkede professorater«.

Er det ikke det, man sagt i ti år og derfor, der ikke sker noget?

»Der er sket noget. Der er ikke sket nok. Og der skal ske meget mere«.

line.aarsland@pol.dk

Debatindlæg i Politiken søndag den 6. juni 2004

Skæv kønsfordeling går ikke over af sig selv

Forskning

Af Anja C. Andersen,
forskningsadjunkt,
NORDITA, m.fl.

MINISTERIERNE for forskning og ligestilling afholdt i fællesskab 27. maj konferencen 'Flere kvinder i forskning'. På konferencen var der bred enighed om, at der gøres for lidt for at ændre den skæve kønsfordeling i dansk forskning.

I nogle fagområder går det i den forkerte retning: På Københavns Universitets Niels Bohr Institut (NBI) er der i dag færre fastansatte kvindelige forskere end i 1965 – i antal og procentuelt. Den aktuelle kvindeandel er to lektorer og en professor ud af en stab på 65 forskere. På Institut for Fysik og Astronomi ved Aarhus Universitet er der fortsat ingen fastansatte kvindelige forskere.

Årsagen til den skæve kønsfordeling er ikke mangel på kvindelige fysikere. Der er kvinder nok i vækstlaget i fysikforskning. De seneste tal (2002) fra NBI viser, at kvinder får tildelt 17

procent af kandidat- og 33 procent af ph.d.-graderne, og 34 procent i de tidsbegrænsede forskerstillinger er besat af kvinder.

Men under 5 procent af de fastansatte forskere er kvinder.

Årsagen er heller ikke kun et historisk efterslæb, som vil blive rettet op med tiden. Antallet af fastansatte kvindelige forskere går ned på grund af pensionering. Der er kommet gang i generationsskiftet på NBI, men kun én kvinde er blevet fastansat inden for de sidste ti år. Resten af de opslåede stillinger er besat med mænd. Til gengæld er mange danske kvindelige fysikere blevet ansat i faste forskningsstillinger i udlandet de seneste år og udgør dermed en del af den hjerneflugt, som sker fra Danmark.

DER ER mange andre argumenter imod en skæv kønsfordeling i forskerrekruteringen. For eksempel er det et demokratisk problem!

De sidste 30 års erfaring dokumenterer, at den skæve kønsfordeling ikke rettes op af sig selv, se f.eks. Inge Henningsen '30 års march på stedet?' (2002).

Samme undersøgelse viser, at eksemplet fra fysik desværre er typisk for hele det naturvidenskabelige område.

Har Danmark råd til det?

På konferencen 'Flere kvinder i forskning' blev der nævnt flere løsningsforslag, bl.a. at kvinder skulle opfordres til at søge de faste stillinger. Inden for fysikområdet er det ikke problemet. Kvinderne søger de stillinger, som bliver opslået inden for deres områder, og er som oftest kvalificerede til stillingerne – de bliver bare ikke ansat!

Vi tror ikke, at den skæve kønsfordeling ændres, før universitets- og institutledelserne viser vilje til at prioritere problemet.

Udviklingskontrakter vil kunne motivere universiteterne til at fastholde nogle flere af de mange velkvalificerede kvinder, som i dag er i forskning.

Skrevet sammen med: Kirstine Berg-Sørensen, forskningslektor, Lisbeth Fogh Olsen, forskningsadjunkt, Cathrine Fox-Maule, ph.d.-studerende, Mette Machholm, forskningslektor, Niels Bohr Institutet, Københavns Universitet

Kønkvotering med rygmarvsbedøvelse

Tyrkertroen på objektive kvalitetskriterier er dybt naiv, når indflydelsesrige poster skal besættes, og den skæve kønsfordeling er til diskussion.

Kønnenes kamp



Af Anette

Borchorst,

universitetslektor

Positive særforanstaltninger for at rette op på en skæv kønsbalance opfattes for det meste som kontroversielt i Danmark, skønt vi helst ser os som foregangsland for ligestilling. Og frem for alt får forslag om kønskvotering debatten til at udarte i rygmarvsmeldinger. Kønskvotering er formynderisk, og det forhindrer, at den bedst kvalificerede bliver valgt, er den almindelige indvending. På den baggrund er det tankevækkende, at en række lande omkring os gennem de senere år har indført kønskvotering. Den franske forfatning har f.eks. en kønskvoteringsbestemmelse ved lokalvalg; Norge, Sverige og Finland har kvotering for offentlige råd, og Norge har besluttet over nogle år at indføre det for offentligt noterede aktieselskaber.

Herhjemme når man sjældent til at diskutere kønskvotering nøgternt. Hvis vi for et øjeblik giver patienten en rygmarvsbedøvelse og ser på, hvad ordningen indebærer, så er positive særforanstaltninger mere end kønskvotering. Det kan f.eks. være kurser, som kvalificerer til fagområder, der er domineret af ét køn, særlig vejledning og støtte

under uddannelse, aktiv rekruttering af det underrepræsenterede køn, ligesom man kan opstille overordnede målsætninger om kønsligestilling som forudsætning for statslige bevillinger.

Endelig er der kvotering, hvor kønnet er afgørende ved udpegning eller ansættelse til bestemte poster. Det findes i en radikal variant, hvor man øremærker stillinger til det ene køn, når grundlæggende kvalifikationer er opfyldt. En mere moderat form er, når man ved lige kvalifikationer foretrækker det ene køn. Man kan også fastlægge bestemte kvoter. Den franske forfatningsbestemmelse går på 'parité' eller 50-50 procent, og udvalgsbestemmelserne i det øvrige Norden på 40-60 procent.

DER ER en forestilling om, at man i Danmark længe har forsøgt sig med kønskvotering. Men faktisk har det været benyttet langt mindre her end i mange andre lande. En væsentlig årsag til de begrænsede erfaringer i Danmark er, at kønskvotering har været som at få en kamel gennem et nåleøjeblik til ved optag på uddannelser og besættelse af stillinger på arbejdsmarkedet. Disse områder er omfattet af regler i ligestillingslovgivningen, og i Danmark skal man som i det eneste land i EU søge om dispensation fra lovgivningen, hver eneste gang man vil kønskvotere.

Tidligere kunne en enkelt organisationsrepræsentant afvise ansøgninger, også når de var kom-

met igennem gængse demokratiske kanaler. Det skete f.eks., da Dansk Arbejdsgiverforening nedstemte Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråds ansøgning i 1996 og Roskilde Universitets i 1997. I dag kan de enkelte ministre vende tommelen nedad, og ligestillingslovgivningens mulighed for at benytte sig af positiv særbehandling uden tilladelse er ikke blevet præciseret tre år efter lovens vedtagelse.

Gennem årene er der dog givet et antal tilladelser til kønskvotering. Cirka halvdelen er gået til mænd, men det giver ikke anledning til nær så stor diskussion som kønskvotering af kvinder. Typisk har det været ved uddannelser rettet mod pasning og undervisning af børn, at man har kvoteret mænd. Folkeskoleseminarierne gjorde det f.eks. i mange år, uden nærmere diskussion. Argumentet om, at små børn har brug for mandlige pædagoger og undervisere, er gået rent ind. Tilsvarende har man på medicinstudierne med eller uden tilladelse kvoteret mandlige studerende ind med den argumentation, at når der 'kun' var 30 procent mænd, truede det fagets prestige.

DERIMOD kniber det med at se, at det er et problem, når museerne indkøber over 90 procent af deres billedkunst hos mandlige kunstnere, og at over 90 procent af universiteternes professorer er mænd. Der er en næsten blind tilhøjelse til, at det skyldes, at man følger objektive kriterier for

kunstnerisk og videnskabelig kvalitet. Men det er bl.a. disse kriterier, som frasorterer kvinder og reproducerer kønsskævheden, og mange gange kommer kvinderne end ikke i betragtning. Da man i 1995-1996 undersøgte alle stillingsbesættelser på universiteterne, viste det sig, at ved 50 procent af alle stillingsbesættelserne havde man én kvalificeret ansøger at vælge 'mellem', og i 70 procent havde man to. Den bedst kvalificerede blev valgt, men i et meget lille udvalg.

Forklaringen ligger ikke kun i åbenlys diskrimination, men også i, at fordelingen af indflydelsesrige poster påvirkes af strukturelle mekanismer og subtile dynamikker, som virker bag om ryggen på de fleste. Netop disse mekanismer bevirker, at tyrkertroen på objektive kvalitetskriterier er dybt naiv. Ud fra en samfundsmæssig betragtning er det problem, at man går glip af kvindernes ressourcer og potentiale.

Argumenterne for kønskvotering kan illustreres med LO, som for tiden diskuterer problemstillingen. Som privat organisation er fagbevægelsen ikke underlagt ligestillingslovgivningens regler og kan gøre, som den vil, men også her er kønskvotering en øm ligtnor. LO's mandsdominerede top afspejler ikke kønsfordelingen blandt medlemmerne. Gør det noget?

Hvis vi et øjeblik forestiller os, at den var helt domineret af smede, folk fra Fyn, eller at næsten alle ledere var over 60, så ville det

formentlig skabe larm på bagperonen. Problemet er imidlertid, at man ikke får repræsenteret de mange kvindetypiske job, når kvinderne er fraværende i toppen, og heller ikke deres erfaringer. Fagbevægelsens kvinder har gennem historien prioriteret barselsorlov og familiespørgsmål langt højere end den mandlige del af fagbevægelsen. Det er efterhånden veldokumenteret, at det er en del af forklaringen på den manglende ligeløn, og spørgsmålet er, om ikke det sammenhængende liv bør være en fælles prioritering.

MAN KAN også spørge, om det er retfærdigt, at de kvindelige medlemmer betaler til en mandsdomineret top. Argumenterne for kønskvotering går altså både på ressourcetilførsel, uretfærdighed og særlige erfaringer, men også på, at skæve kønsbalancer cementerer en kønsstereotyp forestilling om kvinder. Hvis det ene køn holdes ude fra toppen af forskningsverdenen, billedkunsten eller fagbevægelsen, så mangler også de forskelle, som findes mellem kvinder.

For at opvågningen ikke skal blive alt for brat for patienten, må det hellere tilføjes, at kønskvotering kan være et godt ligestillingsinstrument, men ikke nødvendigvis altid. Som et minimum kan man håbe på, at debatten for eller imod bliver drevet af argumenter og ikke af myter og berøringsangst.

debat@pol.dk

► De fem nye professorer er ikke udnævnt, fordi de er kvinder, men fordi de er de bedste inden for deres felt og er tværvideenskabelige igangsættere, ifølge Humanistisk Forskningsråd.



Beth Juncker, f. 1947, Danmarks Biblioteksskole, mener, at der brug for en helt ny forståelse af, hvad børn og barndom er. Traditionelt har man tænkt på børn som nogle,

de voksne skulle sørge for kom ind i kulturen, men nu er børnene selv kulturskabende som forbrugere f.eks. Kan man så overhovedet sige, at børn er børn med en barndom?, spørger hun.



Marianne Padé, f. 1957, forsker i italiensk renæssancekultur og det antikke Grækenlands indflydelse på den. Hun ser sig selv som brobygger mellem de

moderne sprog og de klassiske. Det er højaktuelt i forhold til den nydefinering af oldtidskundskab, som gymnasireformen lægger op til, hvor oldtidskundskab ikke længere kun skal være den klassiske oldtid, men også dens betydning op igennem historien.



Lene Koch, f. 1947, folkesundhedsvidenskab, var en af de første herhjemme til at sætte fokus på genteknologiens fagre nye verden, hvor kloning, stam-

celleforskning, fosterdiagnostik og ægsortering kan være potentiale til at forebygge og helbrede - eller at diskriminere og undertrykke. Selv har hun med et humanistisk afsæt i en cand. mag.-eksamen i historie og engelsk forbundet videnskaberne på tværs af hovedområder, blandt andet i sin disputats om racehygiejne og tvangssterilisering.



Helle Vandkilde, f. 1955, dr. phil. vil gerne udfordre forestillingen om, at globalisering er et nyt problem. Som arkæolog krydser hun over til antropologi for at forske i materiel kultur og

identitet og globalisering i fortid og nutid i samarbejde med forskere verden over, blandt andet fra Lunds Universitet, hvor hun har skrevet en post. doc. og universitetet i Kiel, som hun er tilknyttet i øjeblikket.



Margit Warburg, f. 1952, Institut for religionshistorie, forsker i det religiøse landkort i Danmark og den forandring, det undergår i øjeblikket. Engang spåede man, at religion ville

forsvinde efterhånden som rationel tankegang vandt fodfæste. Men det holdt ikke stik. Folkekirken mister medlemmer, mens andre trossamfund vinder frem takket være globalisering. 'De andre' er rykket tæt på med internet, blandede ægteskaber og ind- og udvandring.

Fem kvinder fik professorater

Det Humanistiske Forskningsråd udnævnte i går fem kvindelige professorer med begrundelsen, at de er de bedste. Men stillingsopslaget havde skræmt kvalificerede mænd fra at søge, mener kritiker.

Af Line Aarsland

Fem kvinder er netop udnævnt til professorer, fordi de er de bedste på deres felt - ikke fordi de er kvinder.

Det betonedes Statens Humanistiske Forskningsråd ved offentliggørelsen af navnene til fem femårige forskningsprofessorater i går.

Dermed kulminerede en usædvanlig ansættelsesprocedure, hvor Forskningsrådet er blevet heftigt kritiseret for at have fået

dispensation fra både Videnskabsministeriet og ligestillingsministeren til at give kvinder forrang, hvis ansøgerne var lige kvalificerede.

»Lykkeligvis blev det ikke nødvendigt at tage dispensationen fra ligestillingsministeren i brug. Det var ikke sådan, at to kandidater stod lige. Tværtimod har vi fundet de bedste, vi kunne finde«, siger formanden for Det Humanistiske Forskningsråd, professor Poul Holm.

I sommer kritiserede videnskabsminister Helge

Sander (V) fremgangsmåden for at være en »betonafspærring for mandlige kandidater«, selv om hans eget ministerium havde givet dispensation, mens idehistoriker Poul Ferland i en række debatindlæg i diverse medier fremførte, at den eneste rigtige måde at bedømme folk på er efter akademiske kvalifikationer.

Men stillingsopslaget blev ikke ændret, og 56 ansøgere endte med at søge - heriblandt 10 mænd. Halvdelen af mændene blev fundet kvalificerede til at søge, mens 59 procent af kvinderne var kvalificerede. Poul Ferland ser det lave antal mandlige ansøgere som et udtryk for, at de blev skræmt væk på forhånd.

»De tal er jo helt ude af proportioner. Mange mænd

ville ligesom jeg selv mene sig uden chancer på forhånd. Og hvis man søgte stillingen, ville man være med til at legitimere fremgangsmåden. Det ville jeg ikke være med til«, siger Poul Ferland, dr. phil. i idehistorie.

Han undrer sig over, at ikke en eneste mand fik en af de fem stillinger, og peger på, at kvinderne nu må slås med mistanken om, at de kun blev professorer på grund af deres køn.

Det generer tilsyneladende ingen af de fem nyudnævnte professorer. Flere af dem kom i deres takketal ind på nødvendigheden af at få flere kvindelige professorer inden for humaniora. En ny optælling viser, at kvinderne kun udgør 14 procent blandt professorerne inklusiv tidsbegrænsede ansættel-

ser, samtidig med at de kvindelige studerende er i overtal med godt 63 procent.

En af de nye professorer, Lene Koch, understregede, at hun kun blev forsker i sin tid, fordi hun fik et ph.d.-stipendium øremærket til kvinder.

»Jeg har altid ment, at det var for galt, at man ikke lavede specielle kvindestillinger. Det er indlysende, at der er specielle konkurrencevilkår, som kvinder har sværere ved at opfylde. Dels Rip, Rap, Rup-effekten - at mænd er fantasiløse nok til kun at ansætte nogle, der ligner dem selv - dels børnefødsler. Og så tror jeg også, at kvinder er mere tilbageholdende med at søge stillinger, fordi vi ikke vurderer egne kvalifikationer så højt, som mænd gør«, siger Lene Koch.

Ifølge formanden for Det Humanistiske Forskningsråd, Poul Holm, er de fem professorer valgt, fordi de alle er tværvideenskabelige og som humanistiske forskere beskæftiger sig med højaktuelle emner. Han lagde heller ikke skjul på, at han var glad for, at de var kvinder.

»Der var intet nyt i vores opslag. Det eneste nye var, at vi i stedet for at skrive det i bunden skrev det allerede i overskriften, at stillingen ønskes besat med kvinder så vidt muligt. Med så mange kvalificerede kvindelige ansøgere må diskussionen om, om kvinder kan blive professorer, forstumme«, siger Poul Holm. Forskningsrådet har dog ingen umiddelbare planer om en gentagelse.

line.aarsland@pol.dk

Forskningsrådets selvmodsigelse

Kønskvotering (1)



Af Jan Faye, lektor, dr.phil.

SÅ FIK DANMARK fem nye kvindelige professorer. Tillykke med det. Facit var dog givet på forhånd. Der er som så ofte for i den slags sager tale om en politisk beslutning. Poul Holm, formand for Det Humanistiske Forskningsråd, udtaler godt nok til Politiken 21.2.: »Lykkeligvis blev det ikke nødvendigt at tage dispensationen fra ligestillingsministeren i brug. Det var ikke sådan, at to kandidater stod lige. Tværtimod har vi fundet de bedste, vi kunne finde«. Det passer bare ikke. Når Poul Holm siger sådan, er det for at undgå ballade med forskningsministeren, der havde udtrykt sin misbilligelse over fremgangsmåden med at øremærke professorater til kvinder.

Jeg er en af de formastelige mænd, der havde søgt et af kønsprofessoraterne. Faktisk gjorde jeg det, fordi jeg var blevet opfordret til det af andre, selv om jeg ikke selv troede på ideen. Mine mange år i universitetsverden giver mig ikke illusioner om, at faglighed modsvares af saglighed. Men modargumentet lød, at med den kritik, forskningsministeren havde været ude med, måtte man forvente udnævnelse af mindst en mand. Så jeg forsøgte alligevel. Men Poul Holm og det øvrige forskningsråd er jo også en slags politikere. De ved godt, hvordan man snører sin minister. Ingen mænd må naturligvis vise sig at være lige så gode som kvinderne.

Jeg blev dr.phil. i 1981 og har lige siden udgivet en lang række bøger og artikler på danske og udenlandske forlag og tidsskrifter. Fire gange tidligere er jeg blevet erklæret meget kvalificeret til professorater i filosofi, og et par gange var det en klokkeklar politisk afgørelse, at jeg ikke fik stillingen. Desuden er adskillige forskere, som i årenes løb blev rangeret under mig, i dag professorer rundt om i landet. Jeg vil derfor påstå, at mine forskningsmæssige kvalifikationer mindst står lige med samtlige nyudnævnte kvindelige professorer, og at Poul Holm taler mod med bedre vidende for at hyppe sine egne kønspolitiske kartofler.

HVAD FÅR MIG nu til at hævde det? Lad mig blot citere en række udtalelser fra den lige overståede bedømmelse.

Forskningsrådet havde nemlig nedsat til at vurdere ansøgerne en række fagkyndige bedømmelsesudvalg, hvis fem medlemmer ikke selv sad i rådet. Udvalget konkluderede: »JF har dokumenteret en høj grad af original videnskabelig forskning på internationalt niveau ... der er grund til at tro, at han vil kunne yde et højt kvalificeret bidrag til videnskabsteoretisk forskning angående de humanistiske videnskaber, en forskning, som vil kunne forbindes med andre nationale og internationale bestræbelser for interdisciplinær forskning. JF er

meget kvalificeret til det opslåede forskningsrådsprofessorat«. En sådan udtalelse kan næppe blive meget bedre.

Og den afviger ikke fra alle tidligere bedømmelser, jeg har fået.

Hvordan finder Forskningsrådet så ud af, at jeg ikke er på forskningsmæssig højde med de fem nyudnævnte? Ingen af dem er filosoffer, og det er umuligt at se, hvordan man med

rimelighed kan sammenligne mine meget høje kvalifikationer med lignende inden for andre fag. Jeg går næppe forkert i byen ved at antage, at der ikke fandtes en højere kategori end meget kvalificeret. Altså er det som at forsøge at vælge sagligt mellem æbler og pærer.

Desværre ser man alt for ofte i forskerverdenen, at bedømmelser lægges til rette, så man ansætter den, man gerne vil have. Den nye ordning

med, at bedømmelsesudvalg ikke længere skal prioritere ansøgerne, har blot gjort ansættelserne endnu mere politiske og dermed mere faglig betændte. Hvis Poul Holm havde haft mod til at udnævne fem kvindelige professorer ved at bede om dispensation, havde der ikke lydt et ord fra min side.

Så vidste enhver, at der var tale om en kønspolitisk udnævnelse. Men modet svigtede ham. I stedet smykker han sig med en forløjet saglighed for at skjule sandheden. Derved træder han på min faglige integritet.

»Hvis Poul Holm havde haft mod til at udnævne fem kvindelige professorer ved at bede om dispensation, havde der ikke lydt et ord fra min side. Så vidste enhver, at der var tale om en kønspolitisk udnævnelse«

Skal nye professorer være bløde i bolden?

Kønskvotering (2)



Af Stig Alstrup Rasmussen,
mag.art., filosof

SÅ KOM DA den glade nyhed også ud til den brede offentlighed (Pol. 22.2.): Statens Humanistiske Forskningsråd (SHF) har udpeget fem kvinder til midlertidige professorer ud af fem mulige. Der er ingen ende på glæden; thi disse udvalgte var de bedst kvalificerede.

Politiken har været kvik nok til at indse, at dette kunne skyldes mangel på mandlige ansøgere. Stillingerne blev nemlig slået ulovligt op entydigt rettet til kvinder. Ministeren, Helge Sander, protesterede herover; men opslaget blev ikke ændret.

Lad mig straks erklære, at jeg ikke er desinteresseret. Jeg var at finde blandt de ti mandlige ansøgere. Men

jeg blev naturligvis erklæret ukvalificeret. Ikke til et professorat. Men til denne slags professorat.

Det eneste åbenbare kriterium var, at mit projekt var utilstrækkelig tværfagligt. Det er ganske vist sagligt sludder, men man diskuterer almindeligvis ikke med et bedømmelsesudvalg. Og jeg er ikke villig til at blive transvestit, selv hvis man herved kan opnå et professorat.

DET FULDSTÆNDIG slående ved samtlige fem succesrige ansøgere er – bortset fra at de uomgængeligt er kvinder – at man aldrig siden hen vil høre noget til dem. De har bløde værdier og bløde projekter.

Tanken er fristende, at de tillige er bløde i bolden. Bortset fra muligvis én ville ingen have fået fem flade øre, havde det ikke været for det forhold,

at SHF åbenbart har siddet ministerens protest øverhørig.

Vi tænker nu naturligvis internationalt.

Jeg ønsker samtlige nyudnævnte professorer held og lykke med deres

respektive forehavender. Megen skade kan de ikke gøre. Dels er de trods alt få, og dels nærmer samtlige sig den alder, hvor rigtige mænd ikke kan ansættes. Medmindre, selvfølgelig, de allerede beklæder tilsvarende poster.

Næste gang, vi angriber Mars, skal indfaldsvinklen være blød, kvindelig og

tværvideenskabelig. Vi finder garanteret liv – blødt, kvindeligt og tværvideenskabeligt.

Men det bliver forhåbentlig et andet forskningsråd, der finansierer bestræbelserne.

»Det fuldstændig slående ved samtlige fem succesrige ansøgere er – bortset fra at de uomgængeligt er kvinder – at man aldrig siden hen vil høre noget til dem«

Professorer: Rigtige kvinder vil bedømmes

Bente Klarlund Pedersen, professor, dr.med., Epidemiklinikken, Rigshospitalet, bkp@rh.dk

Kvindelige professorer er udråbt til en mangelvare. Debatten går på, om man skal favorisere kvinder ved at opslå professorater, hvor annonceteksten favoriserer kvinder: "Ved ansøgere med lige kvalifikationer, vil man foretrække en kvinde". Lad mig melde klart ud: Øremærkning af professorater til kvinder er udtryk for kønsdiskriminering!!!

Der er flere professorkvalificerede forskere, end der er professorer. Det gælder både mænd og kvinder. Når en professorkvalificeret kvinde ikke allerede er blevet professor skyldes det ikke nødvendigvis, at hun er blevet udkonkurreret af en mand. De fleste professorkvalificerede kvinder har formentlig aldrig søgt et professorat. Det typiske problem er, at der ikke bliver slået et professorat op inden for kvindens forskningsområde. Hvis der ikke er et stillingsopslag, er der jo ikke et professorat at søge.

Jeg må nødvendigvis hente eksempler fra min egen verden – den medicinske. Der findes medicinske fakulteter ved de tre store universiteter. Typisk vil der kun være én klinisk professor i hvert gensepciale ved hvert universitet. For at komme i betragtning til et klinisk professorat skal man dels være speciallæge, dels overlægekvalificeret, foruden naturligvis professorkvalificeret – og ja, så skal der altså lige være en stilling.

Det siger sig selv, at timingen kan være en vigtigere faktor end forskningsmæssige kvalifikationer. Hvis et professorat slås op per automatik, fordi den gamle professor i faget går af, ja, så kan man risikere, at et professorat går ganske billigt og at oplagte talenter forholdes muligheden for at søge – f.eks. fordi de "mangler et år" i at være overlægekvalificerede. Timing er altafgørende. Har man øje for, at der er et oplagt professoremne klar om nogle år, kan man vælge at "time opslaget", vikarbesætte professoratet i nogle år og sikre sig, at man ikke får ansat den forkerte, som dermed kan komme til at spærre for talentet. En sådan timing kan være helt på sin plads. Fakultetet må sikre sig de bedste professorer – også på sigt. Skal imidlertid ikke blot retfærdighed ske fyldest, men skal universitetet reelt sikre sig den bedst kvalificerede til professoratet, ja, så er det jo vigtigt, at man kan overskue talentmassen – hele massen. Og det er netop her kvinderne kan komme i klemme – for hvad nu hvis "man" ikke har øje for kvinden.

"Man" er "old boys-professorerne". Disse "old-boys" er formelle beslutningstagere og danner uformelle netværk – de er fra en tid, hvor der var få kvinder på banen. Hvis de har gjort det godt, har de været med til at klække potentielle professoremner. Mange professorer har en protege, mange unge mandlige forskere har en mentor. De fleste professorer er mænd. I mentorrollen ligger, at man spejler sig. En mand spejler sig ikke i en kvinde. En mand spejler sig i en mand. Det typiske mentor-protege par kan bedst beskrives som et fadersøn forhold. Derfor kan man være vejleder for mange, men man udser sig én efterfølger, den man har faderrollen for, den der kan føre ens eget livsværk videre. Min pointe er, at det der først og fremmest gælder for de kliniske professorater er timing, og at mænd i højere grad end kvinder har en chance for at blive tilgodeset ved timing.

Har man et særligt forskningstalant er der dog mulighed for at opslå et professorat uden for nummer, om jeg så må sige. Man kan opslå professorater for at fastholde et særligt talent eller for at tilgode nye ekspanderende forskningsområder. Der tænkes her på såvel tilværende professorater som femårige forskningsprofessorater. Sidstnævnte finansieres typisk af private fonde eller af forskningsrådene. De her omtalte professorater har den fordel, at de ikke skal være ledige førend de skal opslås. De kan altså times efter talentet. Når man beslutter sig for at opslå et professorat af denne type, vil man typisk have en enkelt eller måske flere kvalificerede ansøgere for øje. Professorater af denne type vil typisk opslås med en snæver ordlyd. Den fokuserede ordlyd indebærer naturligvis, at kun forskere inden for lige dette område kan komme i betragtning. Med andre ord, en kvinde kan være nok så professorkvalificeret, men lige meget hjælper det – hvis ikke man har hende for øje, løfter hende frem som et talent der skal tilgodeses, sikrer at hendes forskningsområde prioriteres, sikrer at der overhovedet er et professorat hun kan søge. Tilbage til mentor-funktionen. Hvis kvinden er "self-made" og vokset frem uden mentor, er det alt i alt mindre sandsynligt, at et professorat vil blive opslået i hendes forskningsområde. Dermed sagt at uanset hvor mange mærkater, der klistres på et professoropslag af typen "kvinder foretrækkes", så bliver man jo ikke professor i elektrofysiologi, hvis man forsker i børnepsykiatri.

Jeg har argumenteret for, at kvinder overses i det almindelige system. Hvis det er rigtigt, at man ikke har kvinder for øje, når de faste kliniske professorater skal times og når der skal slås professorater op med henblik på at fastholde særlige videnskabelige stjerner, så er løsningen vel at slå professorater op "uden for nummer", uden nogen særlig fokusering – og så lige stemple dem med "Især for kvinder"? Det lyder umiddelbart rigtigt, men lad os lige se nærmere på et sådant eksempel. For et par år siden opslod det sundhedsvidenskabelige forskningsråd et professorat i intern medicin (med denne særlige passus om at ved lige kvalifikationer ville man foretrække en kvinde). Professoratet kunne søges ved samtlige universitetshospitaler ved de medicinske fakulteter ved alle tre universiteter. Faget intern medicin rummer langt den største del af al klinisk forskning. Stillingen kunne f.eks. søges af både kardiologer, endokrinologer, nefrologer, infektionsmedicinere, reumatologer, mavetarmspecialister, allergologer, lungemedicinere osv.

Nogenlunde samtidig blev der opslået et forskningsprofessorat i et specifikt gensepciale uden den særlige passus om kvinder. Behøver jeg mon berette, at der var flere ansøgere (både mænd og kvinder) til det bredt opslåede professorat end til det snævert opslåede? Det er vel også unødvendigt at berette, at det bredt opslået professorat gik til en højere pris end det snævre?

Når et professorat bliver slået op, er der sjældent (aldrig) tale om noget, der sker per automatik. Et professoropslag er resultat af udvalgsarbejde og prioritering i forskningsudvalg/forskningsråd og dekanat. Vi kan kun gisne om, hvorvidt de snævre, fokuserede professoropslag er udtryk for, at man har mand for øje. I 1997 videnskabeligt dokumenteret i en artikel publiceret i det anerkendte videnskabelige tidsskrift Nature, at det er sværere for kvinder at komme i betragtning til forskningsmidler end en mand. Man kan argumentere, at da det er den samme gruppe af forskere, der sidder i de udvalg, der deler penge ud til forskning og i de udvalg, der prioriterer professorater, så gør samme forhold sig nok gældende (altså at kvinder forfordes), når det gælder prioritering af professorater. På den anden side er det nu allerede nogle år siden, at vi blev opmærksom på, at kvinder bliver forfordelt ved tildeling af fondsmidler. Man kan derfor omvendt argumentere, at forskernes bevidsthed efterfølgende er blevet skærpet, når det gælder

mand/kvinde temaet. Da det sundhedsvidenskabelige forskningsråd året efter Nature-artiklen gennemførte en lignende analyse fandt man da også, at kvindelige ansøgere var blevet tilgodeset i samme omfang som mænd. (Det skal bemærkes, at rådsmedlemmerne kendte til Nature artiklen da de votede). Personligt tror jeg ikke, at forfordeling af kvinder kan tilskrives halvfjerdsder-bekymringer for, hvorvidt kvinder vil kunne udrette mindre end mænd pga. optagethed af traditionelle kvindelige sysler (børn og sådan noget). Jeg er overbevist om, at hunden ligger begravet i old-boys-netværket. Samme artikel som fandt, at kvinder blev forfordelt ved fondsuddelinger, dokumenterede, at nepotisme var en altafgørende faktor for tildeling af fondsmidler. Påstanden om nepotisme er endnu ikke manet i jorden. For nylig har professor Steen Gammeltoft således påpeget betydelig grad af nepotisme ved uddeling af forskningsmidler fra Kræftens Bekæmpelse år 2003.

Tilbage til det udvalg, der i sin tid besluttede at opslå et bredt professorat, som kunne søges af forskere ved alle tre universiteter – med mærkatet "kvinde foretrakkes". Vi ved ikke, hvem der drev dette sympatiske initiativ. Var det mon de stærke kvinder i rådet? Hvilke tanker gjorde de sig? Velmenende tanker er jeg overbevist om. Men hvorvidt de samtidig har været opfyldt af den tanke, at kvinder er blevet undertrykt gennem deres karriere og ligger under for et traditionelt større ansvar for familien og derfor må undskyldes, med andre ord, at de (kvinderne) står svagere som forskere og derfor skal hjælpes på vej med særlige foranstaltninger, ved jeg ikke. Man kunne umiddelbart have forestillet sig, at hvis man brændte for at klække en kvindelig professor, ja så havde man gjort som med mændene: slået et snævert professorat op – f.eks. mere eller mindre øremærket til én af de mange kvinder, der søgte det brede opslag og var professorkvalificerede. Var forklaringen at ikke engang de kvinder, der er kommet til tops i forskningshierarkiet ser kvinder? Ser de kvindelige professorer sig selv som den undtagelse, der bekræfter reglen om, at kvinder er forskningsmæssigt laverestående end mænd? Jeg vil helst ikke tro, at det forholder sig sådan. En alternativ forklaring kan have været, at man kun havde eet skud i bøssen, derfor slog man bredt op – et ærligt træk – der havde den bagdel, at konkurrencen for den enkelte kvinde var stor – men samtidigt den fordel, at det kvindelige professorpotentiale blev synliggjort.

Jeg oplever, at specielt lidt ældre kvindelige læger har et forvrænget billede af kvindelige forskere, som de ser som inferiøre til mænd – ofte i et fuldstændigt forvrænget billede. At mænd per automatik oplever mandlige kolleger som mere kvalificerede, er også en personlig erfaring. Der hvor jeg sjældent oplever diskriminationen er blandt de virkeligt aktive forskere. De ser ikke kønnet. Den aktive forsker vurderer det, der er skrevet, bedømt og trykt – det er det, der står "sort på hvidt", mejslet i elektroniske databaser som PubMed, der som det eneste til syvende og sidst tæller – eller rettere det er det, der som det eneste bør tælle – det er det, vi også kalder videnskabens fremskridt, det der fører til større erkendelse – til syvende og sidst til gavn for menneskers sundhed – det er lige præcis det, der skal tælle – det er med det mål forskningen bedømmes – og det er med det mål, forskeren skal bedømmes.

Ved de sidste uddelinger af ph.d.-stipendier ved det sundhedsvidenskabelige fakultet er langt de fleste stipendier gået til kvindelige studerende. Der er mange kvindelige forskere på vej. Kvinder klarer sig godt, når de får lov til at blive bedømt. Mærkatet "især for kvinder" kan komme til at virke modsat hensigten, hvis de knyttes til snævre professorater, der i virkeligheden har en mandlig forsker i sigte. De kan afstedkomme et falsk billede af, at der er færre professorkvalificerede kvinder end der faktisk er.

Der har været mange barrierer for kvinder i forskningsverdenen. Lige nu er det en barriere, overhovedet at blive bedømt. Gennem tiderne har kvinder krævet ligestilling, ligeløn, lige vilkår. For kvindelige forskere er det følgende parole, der gælder lige nu: Giv os retten til at komme i en position, hvor vi kan blive bedømt – gennem hele forskningskarrieren – frem til professoratet – og til det, der følger derefter!

Offentliggjort i Berlingske Tidende, August 2003.

Rapportering fra
Professional Women and Equality – A Scandinavian Perspective.

af Cathrine Fox Maule

Mødet "Professional Women and Equality – A Scandinavian Perspective" fandt sted i begyndelsen af juni 2004 i Bergen. Winnie var blevet inviteret derop for at præsentere FREJA, men da Winnie ikke kunne deltage, tog jeg derop i stedet for at give en talk om FREJA. Der var ca. 65 deltagere til mødet fra 20 lande fra hele Europa, faktisk var skandinaverne ikke i overtal som man egentlig kunne have forventet. Vi var blot 2 fra Danmark – Inge Henningsen og jeg selv – og kun få af deltagerne havde naturvidenskabelig baggrund, langt de fleste var læger, advokater eller sociologer. Deltagerne var generelt ældre end jeg havde forventet – vi var vel godt en håndfuld som var under 40, langt de fleste var vel et godt stykke over de 50. Men det var nogle hyggelige damer, og det var let at tale sammen på tværs af alder og fag. Et af formålene med mødet var at lære andre at kende og danne netværk, og det blev også gjort.

Af de 65 deltagere var 2 mænd, heraf var den ene Rune Nilsen, der er medlem af en nydannet komite i Norge, der har til formål at integrere kvinder i forskning, han var inviteret til at give åbningstalen. Han forsvandt dog ualmindelig hurtigt herefter, og jeg så ham ikke resten af seminaret. Det er altså trist gang på gang at se, at der ikke er mænd til disse arrangementer, med mindre de er blevet direkte inviteret til at sige noget, og det er endnu mere trist, når de der så er inviteret, forsvinder hurtigt igen efter deres eget indslag. Var det ikke meningen, at de skulle sidde og lytte til hvad vi har at sige, eller er alle de fine ord i deres taler blot det – fine ord, og intet andet! Den anden mand til seminaret var en af de øvrige deltagers søn, og han var med som tolk idet hans mor, der kom fra Moldavien, ikke talte engelsk.

En af de interessante kommentarer der kom i løbet af seminaret var af Ragnhild Sohlberg, vice direktør i Norsk Hydro. Hun sagde til det at kvinder får børn, at "ikke alle kvinder er mødre til små børn – og i særdeleshed ikke igennem 40 år". Derfor mente hun, at det er vigtigt med livstids karriereplanlægning og udvikling. En anden interessant pointe hun havde var, at når man skulle evaluere sit firmas arbejdsvilkår, skulle man sørge for ikke blot at snakke med ens nuværende ansatte, men i særdeleshed også med de som rejser væk fra firmaet, for at høre hvorfor de rejser væk.

En anden af talerne var en professor i psykologi ved Oslo universitet, Fanny Duckert. Hun havde blandt andet en venligt ment opsang til kvinderne, som jeg personligt tog til mig, nemlig: Perfektion er ikke nødvendig. Kvinder har måske en tendens til at være for perfektionistiske og er bange for eksponering af deres fejl. Vi skal turde noget mere. Hun opfordrede også kvinder til at bruge netværk mere professionelt – kvinder netværker jo generelt meget og også godt, vi deler opskrifter, shopper sammen, snakker og lytter til hinanden osv. men vi er ikke gode nok til at bruge vores netværk aktivt med professionelt formål. Hun fortalte, at hver gang hun mødte en ung kvinde, der havde noget at byde på, noterede hun vedkommendes navn og email-adresse på en liste. Og når hun så næste gang fik brug for en person med ekspertise indenfor det område, kunne hun hive personen frem. Derfor kunne hun altid komme med navne til komitéer og udvalg, når hun blev spurgt.

En af de mest overbevisende talere var Inge Henningsen. Som fysiker er man jo glad for at se konkrete tal, og dem viste Inge, og de var bestemt ikke kønne. Inge pointerede også at Skandinavien ikke er ens mht. ligestilling. Den danske stat har en generel holdning om ikke at have en aktiv politik inden for ligestilling, mens man i Norge og Sverige arbejder mere aktivt med ligestilling. Hun nævnte som eksempel at de danske forskningsråd ikke laver de ligestillingsrapporteringer de skal. Selv om det egentlig er påkrævet ved lov, så opfattes det som noget, man kan gøre, hvis man

har tid, lyst og lejlighed. Og de udsættes ikke for sanktioner, hvis de ikke har opfyldt dette lovmæssige krav om ligestillingsrapportering.

I et fag som fysik, og måske naturvidenskab generelt, handler det hele meget om at være objektiv. Alt skal være objektivt – der bør principielt ikke være temperament, køn, nationalisme eller andet rod i denne verden uden for menneskets tid og rum. Man kan altså sige at fysik er en kultur uden kultur, eller en kultur, som stræber efter ikke at have kultur, og det opnås måske nemmest ved at have monokultur, idet kultur jo ikke kan undgås når mennesker er involveret.

Generelt var det et hyggeligt seminar, med nogle sjove indslag indimellem. Men de indflydelsesrige mænd, der skal hjælpe kvinderne indenfor i academia manglede, og der var efter min mening ikke noget konkret output af konferencen. Indslagene var meget forskelligartede og spændte over Inge Henningsens statistik til en talk om forskelle i forførrings-mekanismer mellem Frankrig og Norge, begge indslag var brandgode, men seminaret som sådan manglede nogle overordnede mål og en rød tråd.

The External Expert



BODIL HOLST

INSTITUTE OF EXPERIMENTAL
PHYSICS
GRAZ UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY
AUSTRIA
28 FEBRUARY 2003

RELATED ARTICLES

Bodil Holst was born in Denmark and has followed a truly European research career path. After becoming a senior scientist at the Max Planck Institut für Strömungsforschung in Göttingen, Germany, she recently took a new position at the University of Graz, Austria. She received her Ph.D. from the University of Cambridge and is a former Marie Curie and Alexander von Humboldt Fellow.

How would you fancy spending several days in a "secure" building in Brussels, cut off from the outside world, reading other people's research proposals? Although it might sound somewhat exhausting, the truth is that being an "external expert" (or "independent expert" as they have been renamed under the recently launched 6th Framework Programme) is a fascinating experience that can have some unexpected benefits for your career.

"It was particularly advantageous to see the grant-giving process from the other side of the fence. ..."

The EC needs experts to evaluate research proposals submitted for funding under each of its calls for proposals. During the 5th Framework Programme (FP5) I had the opportunity to work as an external expert on two occasions. Under FP5, external experts were invited to Brussels, typically for a week. We were paid €125 per day, plus an additional lump sum for expenses and reimbursement of travel costs.

In my case, the building where the evaluation took place had only one e-mail server in the basement, and you were not allowed to take proposals outside the building. It was possible to work for up to 10 hours a day, but this was not required. The number of proposals to be evaluated could vary a lot for different areas. Each proposal was evaluated by three to five people depending largely on how much money was involved, and I had between 2 and 4 hours to look at each. Every proposal had a scoring sheet with a set of questions and a set of marks to be distributed. If there was a significant discrepancy between the scoring sheets for a given proposal, the scientific officer called for a discussion round.

Reading through the various proposals was on the whole a very inspiring experience. This I had expected. What I had not expected were the interesting discussions with the other evaluators during the coffee breaks--scientists from all over Europe, working in all sorts of interesting fields. On the basis of one of these coffee break discussions I have established an ongoing scientific collaboration.

Whether evaluation procedures will be modified for the 6th Framework Programme is currently under discussion. One potential option is to let the experts work from home so that they do not have to travel to Brussels. Various arguments speak for this, not least the increased flexibility for

the experts. However, based on my personal experiences, I think that such a change would be a great pity because the exchange between the experts across fields is an additional "European" benefit, achieved at relatively low cost.

As an applicant for grants from various funding bodies, I felt it was particularly advantageous to see the grant-giving process from the other side of the fence. It was good to see that, in my experience, the evaluation procedure was transparent and open. However, one frustrating problem was that sometimes proposals did not address all of the questions on the scoring sheet. As a scientist myself, I can understand the irritation of being asked to address issues such as the "Impact of the proposal on the economical development of the region." But as an evaluator I have a problem if an answer is required as part of the scoring sheet and it is not addressed by the proposal. One might question how sensible some of these requirements are, but anyone preparing a proposal for the EC should be completely aware of the fact that these issues are included as part of the evaluation and must be addressed.

So how does one become an independent expert? As the name indicates, these people are not permanently employed by the European Union. They are professionals (sometimes recently retired) with a scientific or technical background connected to the topic they are evaluating. They typically work as scientists, administrators, and technical developers in universities and other scientific institutions, or in industry. Importantly, registration is open to everybody, and you don't have to be very senior to be selected, as I discovered.

In order to be considered as an expert, it is necessary to register yourself online in the EU's expert database. It is possible to return to the Web site any time to change or update information. Various data concerning academic qualifications, language abilities, scientific productivity, and so forth is requested and every candidate must select a series of keywords from a pre-prepared list which reflect most accurately his or her qualifications. These keywords are very important because they define your fields of expertise.

Scientific officers (the EC officials in charge of the administration of the research proposals) use the database to choose experts for a specific evaluation. The database, however, is very big, with several thousand experts registered, so it is not humanly possible for the scientific officers to go through the information for all candidates with a fine-tooth comb. The initial selection therefore necessarily happens largely via the keywords. Thus if you want to improve your chances of being invited to serve in this capacity, it is strategically important to select these keywords so that they match the "special areas" of the 6th Framework Programme as closely as possible. That's not to say, of course, that you should sacrifice your own scientific integrity in choosing keywords; it is also your responsibility to make sure that the information you provide is accurate.

On the whole, I can highly recommend being an external expert and I would like to conclude with a personal acknowledgement to the European Commission for including me and several other young scientists in evaluation panels. I hope the commission, as well as national evaluation boards, will continue to consider this aspect in the future.

Interview med Anja Andersen - modtager af Forskningministeriets kommunikationspris 2004

af Liv Hornekær for KIF nyhedsbrevet

Anja Andersen, tidligere formand for Netværk for Kvinder i Fysik og Nordic Fellow på NORDITA, modtog i maj i år Forskningsministeriets kommunikationspris, for en *engageret formidling af astronomiens svimlende univers i radio og tv*. Prisen blev indstiftet i år, men tanken er at den fremover skal uddeles en gang om året. Årets prisvinder blev udvalgt af Videnskabsministeriets tænketank vedrørende forståelse for forskning, fra en liste der indeholdt kandidater der dækker hele forskningsspektret fra naturvidenskab til humaniora.

Anja, du har jo været meget eksponeret i pressen gennem de sidste år, men præcis hvad var det der gjorde at Videnskabsministeriet valgte at give dig prisen?

Det har jeg også spekuleret meget over. En del af begrundelsen var begejstring og højt fagligt indhold. At jeg kan formidle astronomien med dagligdags ord, men uden at fagligheden går fløjten. Jeg er nu ikke helt sikker på at mine kollegaer er enige i det. De synes vist ind imellem at det bliver lidt for poppet.

En bestemt begivenhed har nok været udslagsgivende for at jeg fik prisen. I 1999 — dækkede jeg solformørkelsen i en 2 timers udsendelse på TV2. Da journalisten første gang ringede og foreslog at jeg skulle medvirke i udsendelsen syntes jeg at det virkede som en dødssyg ide. Hvem gider at se 2 timers TV om solformørkelse kl. 11 om formiddagen når de bare kan gå udenfor og se den selv. Men efter en del overtalelse sagde jeg til sidst ja til at medvirke og udsendelsen blev en kæmpe succes. I bedste "kongeligt bryllups" stil kommenterede jeg solens og månens bevægelser og fyldte 2 timers live TV ud med faglig tomgangssnak. Jeg fik også sneget en masse faglig viden ind og fortalte om både solpletter og solsystemets dannelse. Udsendelsen havde ca. 2 mio seere. Det er det bredeste publikum jeg nogensinde har formidlet til og TV2 har aldrig siden formidlet så meget naturvidenskab som de gjorde i de to timer.

En anden grund til at jeg fik prisen er at jeg er et venligt menneske der stiller op når journalisterne ringer og spørger. "Man skal ikke gå forgæves efter information" og det er årsagen til at Anja Andersen får prisen, står der i Forskningsministeriets officielle papirer.

Formidling kan jo foregå gennem en lang række medier. Har du nogen fornemmelse for hvilket medie der specielt er blevet lagt vægt på i forbindelse med prisen?

Uden tvivl TV.

Er det en prioritering som du er enig i?

Nu er der jo tale om en formidlingspris givet for formidling til Maren i køret. Meget af den formidling vi normalt laver er rettet mod de folk vi gerne vil have skal være kunder i butikken, mod gymnasieelever. Og det er måske den der er vigtigst. Det er lidt sværere at sige hvem vi rammer ved generel formidling og hvorfor de mennesker vi rammer skal rammes. Udover at de skal vide hvad vi bruger deres skatte kroner til. Men TV2 udsendelsen om solformørkelsen viste i hvert fald at man vha. TV kan ramme et meget bredt publikum.

I forbindelse med prisoverrækkelsen holdt du en tale i Forskningsministeriet. Hvad kom du ind på i den?

Det var dagen før Forskningsministeriet skulle afholde konferencen "Flere kvinder i forskning", så jeg sagde bla. at jeg håbede at de ikke ville nå til den dødssyge konklusion at "det går jo meget godt

alligevel” og ”I kvinder skal bare være tålmodige, så kommer det af sig selv”. For faktum er at det er værre nu end tidligere, og ikke bedre.

Jeg kom også ind på at astronomi er let at formidle. Folk synes astronomi er sjovt. Nogle forskningsområder er sværere at formidle, derfor må pressen lægge sig lidt i selen, den må give journalisterne tid til at sætte sig ind i de svære emner.

Derudover sagde jeg også at Universiteterne skal meritere formidling hvis det skal blive til noget. Enten ved at gøre det til en del af undervisningsbelastningen eller ved at give løntillæg. Som det er nu er det noget man render rundt og gør i sin fritid. Nogle gange føler man lidt at der står idiot i panden på en når man bruger tid på det i stedet for på sin forskning.

I forbindelse med prisen fik du overrakt en check på 100.000 kr. Hvad skal de bruges til?

Pengene er øremærkede til formidling, så jeg kan ikke bare selv stikke dem i lommen. Jeg har snakket med min svigerinde, der er skuespiller om at lave en serie børneudsendelser, ”Fjernsyn for dig” med naturvidenskabeligt indhold. Derudover kunne nogle af pengene gå til at få professionel hjælp til formidling. F.eks. til at få lavet en hjemmeside for NORDITA eller KU med en dansk indgang eller til at få lavet nogle fancy animationer ude i byen.

Videnskabministeriets tænketank vedrørende forståelse for forskning har anbefalet at man fremover skal afsætte 2% af beløbet givet ved alle forskningsbevillinger til formidling. Hvad mener du om det?

2% er det NASA bruger og det virker godt. Alle kender NASA, ingen kender ESA. Jeg har selv været med til at lave en rapport for Astronomi i Danmark hvor vi anbefalede 1%, fordi vi håbede at der måske var en chance for at få det igennem. Jeg går ud fra at tænketanken har valgt 2% fordi det er det de gør i USA. Der er ingen tvivl om at en del af de penge der bruges på formidling kommer igen. Men om man får dobbelt så meget ud af at give 2% som af at give 1% til formidling, det ved jeg ikke.

Hvad skal der komme ud af den formidling?

Der er den almene formidling. Folk skal vide hvad deres skattepenge går til og de skal have forståelse for at forskning er kulturbærende og vigtigt for samfundet. Ikke kun når det drejer sig om medicinsk forskning, men også når det drejer sig om et Søren Kierkegaard center. Så er der formidlingen til gymnasier og folkeskoler. Vi skal opruste lærerne fagligt, så de kan opruste eleverne, så de er vidende om hvad de vælger til og fra.

Dette nummer af KIF nyhedsbrevet er et særnummer med fokus på positiv særbehandling. Har du en kommentar til det emne?

Jeg startede med at være negativ overfor positiv særbehandling. Jeg kunne ikke se at nogen kvinder kunne ønske at blive stigmatiserede ved at få en stilling bare fordi de var kvinder. Men i dag er der færre kvinder i forskning end der var for 30 år siden. Så drastiske ting skal der til. Vi skal have nogen kvinder med høje hæle der kan sparke hul i glas-loftet oppefra. Jeg mener ikke at stillinger øremærkede til kvinder er den eneste vej, men lige nu er det nødvendigt. Og når man først er inde, så kan man jo altid bagefter vise, at man var stillingen værd.